# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: definitief

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 6 december 2024, 13:00-14:00, NH Hotel

Geïnterviewde: docent 8, docent On The Job (COJ), ondernemer horeca/bakkerij, niveau 4

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

Dit is een weergave van ons gesprek op hoofdlijnen. De 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.

· Wilt u dit verslag aanvullen en corrigeren?

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

# Introductie

De docent is een ervaren kracht binnen de opleiding "On The Job". Ze heeft een veelzijdige rol waarin ze optreedt als studieloopbaanbegeleider (SLB-expert), coördinator en coach op de werkvloer. Hoewel ze zelf geen lessen doceert, speelt ze een cruciale rol in het leerproces van studenten door hen te begeleiden bij het stellen en behalen van leerdoelen. De docent beschrijft zichzelf als iemand die studenten helpt om niet alleen inhoudelijk te groeien, maar ook vaardigheden zoals plannen en organiseren onder de knie te krijgen.

Haar achtergrond in de horeca en haar passie voor onderwijs maken haar tot een krachtige schakel binnen het team. De docent werkt met kleine groepen studenten, vaak in 1-op-1-sessies, wat volgens haar essentieel is om aan de individuele behoeften van iedere student te voldoen. Met haar coördinerende taken zorgt ze ervoor dat roosters, begeleiding en ondersteuning op elkaar zijn afgestemd. Haar doel is niet alleen om studenten succesvol door de opleiding te loodsen, maar ook om hen te laten ontdekken dat ze meer kunnen dan ze vaak zelf denken.

# Vragen over uitval

## Waarom is uitval een probleem?

Volgens de docent hangt het af van de reden en context of uitval een probleem is. Uitval wordt een probleem wanneer het voortkomt uit factoren zoals een slechte aansluiting tussen de opleiding en de verwachtingen van de student. Als een student uitvalt omdat de opleiding niet leuk blijkt te zijn of niet aan de verwachtingen voldoet, ziet de docent dit als een intern probleem dat tijdens de intake of begeleiding voorkomen had moeten worden. Dit wijst erop dat de opleiding zich niet goed heeft gepresenteerd of dat de matching niet optimaal was.

Aan de andere kant is uitval niet per se problematisch wanneer het een resultaat is van een bewuste keuze van de student. Bijvoorbeeld, studenten die ontdekken dat hun passie ergens anders ligt of die overstappen naar een andere opleiding binnen het ROC. De docent beschouwt dit als een positief proces, waarbij de student een beter passende richting vindt. Ze benadrukt dat deze uitstroom juist kan bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de student.

Uitval is volgens de docent vooral zorgwekkend wanneer het wordt veroorzaakt door externe problemen zoals grote persoonlijke uitdagingen of het ontbreken van een ondersteunende thuisomgeving. Voor deze studenten probeert de opleiding intensieve begeleiding en ondersteuning te bieden, omdat dit type uitval niet alleen een gemis is voor de opleiding, maar ook voor de samenleving en de student zelf. Het verlies van kansen om basisvaardigheden te ontwikkelen kan namelijk leiden tot verdere problemen, zoals schulden of ongeschoold werk. De docent benadrukt dat in zulke gevallen het creëren van een ondersteunende omgeving cruciaal is om uitval te voorkomen.

De docent beschouwt uitval niet als een groot probleem binnen de opleiding, maar noemt het liever "uitstroom" omdat het vaak gaat om studenten die bewust een andere richting kiezen of voor wie onderwijs op dat moment niet mogelijk is. Sommige studenten hebben de mogelijkheid om even te stoppen met de opleidingen om het vervolgens na een tijdje weer op te pakken. Dat is voor die studenten juist goed. Voor andere zorgstudenten, die kampen met grotere persoonlijke problemen, kan een break in het onderwijs onvoldoende zijn. In zulke gevallen stromen zij volledig uit.

De docent benadrukt dat de opleiding relatief weinig uitval kent, wat zij toeschrijft aan de intensieve 1-op-1-begeleiding en het modulaire onderwijs dat flexibiliteit biedt. Hierdoor wordt er voor iedere student een passende leerroute bepaald, wat het risico op uitval aanzienlijk vermindert.

## Waarom vallen studenten uit?

Volgens de docent zijn er twee hoofdredenen voor uitval: persoonlijke omstandigheden en verkeerde keuzes. Sommige studenten hebben grote problemen, zoals medische of mentale gezondheidskwesties, waardoor het volgen van onderwijs tijdelijk of permanent onmogelijk wordt. Voor anderen ligt de oorzaak in de keuze voor de opleiding zelf. Als studenten ontdekken dat de opleiding niet aansluit bij hun verwachtingen of doelen, kan dit leiden tot uitval.

De docent benadrukt dat verkeerde keuzes vaak voortkomen uit een mismatch bij de intake. Een gebrekkige voorbereiding of onvoldoende duidelijke communicatie over de eisen en opzet van de opleiding kan ertoe leiden dat studenten zich niet op de juiste plek voelen. Daarnaast noemt ze de invloed van de leeromgeving en de bedrijven waar studenten werken: omdat deze bedrijven een winstoogmerk hebben, kunnen er conflicten ontstaan tussen de verwachtingen van de werkgever en de behoeften van de student.

## Interventies en oplossingen.

De opleiding heeft diverse interventies ingezet die bijdragen aan het terugdringen van uitval. Een van de belangrijkste maatregelen is de intensieve begeleiding, met een focus op 1-op-1-contact. Iedere student krijgt minimaal twee SLB-gesprekken per onderwijsperiode en regelmatig didactische coachingsgesprekken. Dit maakt het mogelijk om problemen vroegtijdig te signaleren en in te spelen op de individuele behoeften van studenten. Zo worden absenties strak gemonitord: na drie keer (on)geoorloofd verzuim wordt een student doorverwezen naar een zorgcoördinator en bij meer dan vijf ziekmeldingen naar een schoolarts. Deze aanpak voorkomt dat studenten ongemerkt afhaken.

Daarnaast worden er signaleringslijsten en presentiechecks gebruikt om grip te houden op de aanwezigheid en betrokkenheid van studenten. Bij afwezigheid wordt direct contact opgenomen met de student en waar nodig met externe instanties, zoals het Jongerenpunt. Dit intensieve nazorgtraject helpt studenten niet alleen om binnen de opleiding te blijven, maar versterkt ook hun band met de school.

De docent ziet ook ruimte voor verbeteringen. Ze benadrukt het belang van vrijheid binnen kaders, waarbij studenten leren kiezen en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerroute. Daarnaast zou meer tijd en middelen moeten worden vrijgemaakt voor de begeleiding van studenten met complexe problemen, bijvoorbeeld door schade opgelopen tijdens de coronapandemie. Ze pleit ook voor betere nazorg om studenten binnen het MBO te houden als ze overstappen naar een andere opleiding.

# Vragen over de opleiding

## Hoe zit jullie opleiding in elkaar?

De opleiding "On The Job" combineert praktijkgericht leren met een flexibele, modulaire opzet. Studenten leren grotendeels in een reële beroepscontext, zoals hotels of horecabedrijven, en volgen daarnaast theorielessen en begeleidingssessies. De opleiding omvat drie verschillende richtingen, samen met een BBL-variant, en telt ongeveer 250 studenten. Dankzij de modulaire structuur kunnen studenten hun leerroute aanpassen aan persoonlijke voorkeuren en omstandigheden.

Studenten doorlopen een uitgebreide instroomprocedure. Dit begint met open dagen, wervingsactiviteiten en ouderinformatieavonden, gevolgd door try-outdagen in leeromgevingen. Tijdens de matchingdag worden studenten gekoppeld aan een leeromgeving die past bij hun voorkeuren en vaardigheden. Dit gebeurt op basis van soft skill-opdrachten en gesprekken met praktijkopleiders en zorgcoördinatoren. Er zijn veel contactmomenten vóór de start van het schooljaar, zoals kaartjes sturen of lunchbijeenkomsten, om de betrokkenheid te behouden. Deze zorgvuldige intake en het modulaire karakter van het onderwijs maken de opleiding toegankelijk en flexibel voor studenten met diverse behoeften.

## Welke begeleiding krijgen de studenten?

De begeleiding binnen de opleiding is intensief en persoonlijk. Iedere student heeft een studieloopbaanbegeleider (SLB’er) waarmee zij minimaal twee keer per onderwijsperiode gesprekken voeren. Daarnaast zijn er didactische coachingsgesprekken om hen te ondersteunen bij leerdoelen en organisatorische vaardigheden. Deze gesprekken vinden ongeveer eens per twee weken plaats. Ook wordt er veel tijd besteed aan het monitoren van aanwezigheid en het signaleren van mogelijke problemen. Na drie keer ongeoorloofd verzuim wordt een student direct doorverwezen naar een zorgcoördinator, en bij vijf keer afwezigheid volgt een doorverwijzing naar de schoolarts.

Buiten deze gestructureerde begeleiding is er een sterke focus op vroegtijdige signalering. Eerder is dit ook al ter sprake gekomen. Het team heeft korte lijnen met externe instanties, zoals het Jongerenpunt, om studenten met complexe problemen te ondersteunen. Deze intensieve aanpak zorgt ervoor dat studenten niet zomaar uit beeld verdwijnen en een sterke band opbouwen met de opleiding.

## Hoe verklaar je verschillen tussen opleidingen?

Volgens de docent zijn verschillen in uitval en prestaties tussen opleidingen te verklaren door diverse factoren, waaronder de organisatie van het onderwijs en de betrokkenheid van het docententeam. Bij "On The Job" wordt de intensieve begeleiding en de hechte relatie tussen studenten en docenten als doorslaggevend gezien. Studenten waarderen de persoonlijke aandacht en komen naar school omdat zij zich begrepen en ondersteund voelen.

Daarnaast noemt de docent het verschil in onderwijsopzet. Traditionele opleidingen bieden vaak minder flexibiliteit en maatwerk, wat voor sommige studenten demotiverend kan zijn. De modulaire structuur en individuele leerpaden bij "On The Job" zorgen daarentegen voor een beter aansluitende leerervaring.

Tot slot speelt de aard van het vakgebied een rol. De horeca trekt een specifiek type student aan, vaak met praktische leerstijlen en de behoefte om al doende te leren. Dit sluit goed aan bij het hybride model van "On The Job". Bij opleidingen met een meer theoretische focus kunnen andere uitdagingen optreden, zoals een mismatch tussen de verwachtingen van studenten en de realiteit van de opleiding. Bij "On The Job" wordt die mismatch voorkomen door een zorgvuldig intakeproces en nauwe samenwerking met het werkveld.

# Vragen over het docententeam

## Hoe zit jullie team in elkaar?

## Het team wordt omschreven als jong, hecht en innovatief. Van de vijftien teamleden zijn twaalf zij-instromers met een achtergrond in het vak. Dit maakt dat zij een passie delen voor zowel het vak als voor onderwijs. Ondanks dat zij elkaar fysiek weinig zien, is er een sterke verbinding en samenwerking. De teamleden werken laagdrempelig samen en zoeken voortdurend naar manieren om het onderwijs te verbeteren en te vernieuwen. De opleidingsmanager, die zelf uit het team komt, speelt een belangrijke rol in het sturen van deze processen en zorgt voor een gedeelde visie en koers.

## Hoe gaan jullie om met ziekteverzuim?

## Het ziekteverzuim binnen het team is laag, wat de docent toeschrijft aan een goede onderlinge samenwerking en snelle signalering van mogelijke problemen. Er wordt gewerkt met buddy-systemen en regelmatige check-ins, zodat eventuele overbelasting tijdig wordt opgemerkt. Hoewel er enkele gevallen van langdurige ziekte zijn geweest, veroorzaakt door een te hoge werkdruk in het verleden, is dit nu beter gemonitord. Collega’s vangen elkaar op bij afwezigheid, en waar mogelijk worden lessen online of met vervangende opdrachten voortgezet. De vrijheid die het team krijgt om zichzelf te managen draagt volgens de docent bij aan een gezonde werkcultuur.

## Wat is er nodig om kwaliteit te kunnen bieden in je onderwijs?

De docent benadrukt dat kwaliteit in onderwijs begint bij vrijheid binnen duidelijke kaders. Het team moet ruimte hebben om te experimenteren en onderwijs vorm te geven in samenwerking met het werkveld en de studenten zelf. Dit vereist echter voldoende financiële middelen, zeker voor een kostbare opleiding als deze. Extra budget is nodig voor intensieve begeleiding, vooral voor studenten die door corona met achterstanden of mentale problemen kampen.

Daarnaast is co-creatie met het werkveld essentieel. Door samen te werken met bedrijven en leeromgevingen kan het onderwijs beter aansluiten bij de praktijk. De docent ziet ook kansen in een meer modulair systeem, dat niet alleen flexibiliteit biedt voor de student, maar ook beter inspeelt op de behoeften van de arbeidsmarkt. Ze benadrukt het belang van een breed toegankelijk onderwijsaanbod waarin studenten met verschillende leerstijlen en achtergronden succesvol kunnen zijn.

Als uitsmijter geeft de docent nog mee dat het belangrijk is dat iedereen binnenboord houden kan door de goede begeleiding te bieden en dus ook aandacht te bieden voor nazorg na uitval. Als we studenten binnen het MBO willen houden, the greater good, moet er dus ook tijd en geld zijn voor nazord.

Mogelijker quote:

“ *Niet alleen binnen boord voor de centen maar binnen boord voor de studenten”.* 🡪 quote