# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: Concept

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 8 juli 2024, 9:30-10:30, College Hilversum

Geïnterviewde: opleidingsmanager 4 en docent 4 team helpende zorg en welzijn niveau 2

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.

# Introductievragen

Het interview vond plaats met de Opleidingsmanager, opleidingsmanager, en Docent, docent en teamleider van de opleiding Helpende Zorg en Welzijn op niveau 2. In het gesprek werd ingegaan op het probleem van uitval, de structuur van de opleiding, de begeleiding van studenten, en het functioneren van het docententeam.

# Vragen over uitval

## Hebben jullie een probleem als het gaat om uitval? En wat is dat probleem dan?

Volgens de Opleidingsmanager is er weinig sprake van een uitvalprobleem. Ze ziet de opleiding op niveau 2 als een “laatste station” voor veel studenten, en de opleiding doet er alles aan om hen binnenboord te houden. De cijfers rond voortijdig schoolverlaten (VSV) zijn al jarenlang onder de norm, wat aangeeft dat het team hierin succesvol is. Het lage uitvalpercentage is volgens de Opleidingsmanager het resultaat van de toewijding van het team en de begeleiding die studenten krijgen.

## Waarom is uitval dan een probleem?

Uitval is problematisch voor studenten, omdat het zonder diploma moeilijk is om een baan te vinden in sectoren zoals de zorg of kinderopvang. Hoewel de huidige arbeidsmarkt veel werk biedt, wijst de Docent erop dat werkervaring zonder diploma een risico vormt voor werkloosheid in de toekomst. De Opleidingsmanager vindt echter dat als studenten gemotiveerd zijn, zij zich binnen een baan kunnen opwerken en het diploma niet altijd noodzakelijk is.

## Hoe komt dit probleem naar voren? Waarom vallen studenten uit?

Volgens de Opleidingsmanager en de Docent komt uitval op de opleiding vooral naar voren door persoonlijke omstandigheden en een misfit met de opleiding zelf.

Persoonlijke omstandigheden

* Zwangerschap: De Opleidingsmanager benoemt dat zwangerschap soms een reden is dat studenten niet meer terugkeren naar school.
* Complexe thuissituaties en Armoede: Er zijn studenten met moeilijke thuissituaties, zoals financiële problemen of zelfs dakloosheid. Dit leidt soms tot schaamte en zorgt ervoor dat school geen prioriteit kan zijn voor deze studenten.
* Zorgtaken: De dames geven aan dat sommige studenten zorgtaken hebben voor hun familie, waardoor ze regelmatig afwezig zijn. De opleiding is losser met aanwezigheidsregels om deze studenten tegemoet te komen, wat echter leidt tot verschillen in aanpak tussen docenten, wat voor de studenten verwarrend kan zijn.

Mismatch met de opleiding

* Onverwachte taken in zorgwerk: De Docent noemt dat de aard van het werk sommige studenten afschrikt, zoals het verzorgen van ouderen. Vooral jongere studenten vinden dit soms confronterend of schokkend, wat kan bijdragen aan hun besluit om te stoppen.
* Studieachtergrond: De Opleidingsmanager merkt op dat veel studenten al verschillende andere opleidingen hebben geprobeerd. Dit kan erop wijzen dat deze studenten nog steeds zoekende zijn naar hun passie of passende opleiding.
* Motivatieproblemen door veel eerdere mislukkingen: Studenten in deze opleiding hebben vaak negatieve schoolervaringen, wat hun motivatie kan beïnvloeden. Zonder een goede band met docenten of mentoren haken deze studenten sneller af.

Studiefinanciering zonder motivatie

* Er wordt ook aangegeven dat sommige studenten vooral op school blijven vanwege studiefinanciering, zonder echte motivatie om de opleiding af te maken. Deze studenten hebben soms al veel opleidingen geprobeerd en ervaren ook hier dezelfde problemen.

# Vragen over de opleiding

## Hoe zit jullie opleiding in elkaar?

De opleiding start met een introductieweek, waarna de eerste twee periodes uit vier dagen les per week bestaan. Na januari gaan studenten twee dagen per week op stage en blijven ze drie dagen op school. De opleiding duurt doorgaans anderhalf tot twee jaar, met de mogelijkheid tot een halfjaar uitloop. Studenten volgen vakken zoals omgangskunde, veiligheid, kunst en cultuur, en krijgen ook lessen in persoonlijke vaardigheden en organisatietaken.

Er zijn zes klassen in het eerste jaar met ongeveer 125 studenten, waaronder één doorstroomklas voor studenten vanuit het voortgezet onderwijs (VO). De studenten in deze doorstroomklas presteren doorgaans goed en hebben een hoge aanwezigheid. Er is daarnaast een aparte NT2-klas voor studenten die Nederlands als tweede taal leren; deze klas krijgt extra ondersteuning in Nederlands.

## Welke begeleiding krijgen de studenten?

De opleiding investeert sterk in begeleiding. Elke klas wordt geleid door een mentor die vijf uur per week met de groep werkt, en studenten hebben in totaal acht uur per week contact met hun mentor. Docenten zijn pedagogisch sterk en gaan ver in hun zorgtaak. Er zijn ook onderwijsondersteuners en pluscoaches die extra begeleiding bieden aan studenten die daar behoefte aan hebben, zoals NT2-studenten of studenten met aanvullende ondersteuningsbehoeften. Het team werkt ook met stagiaires van de pedagogiekopleiding, die onder andere studenten nabellen bij afwezigheid.

## Hoe verklaar je verschillen tussen opleidingen?

De Opleidingsmanager en de Docent verklaren de verschillen in uitval tussen opleidingen voornamelijk door de sterke betrokkenheid en samenwerking binnen hun eigen team, wat zorgt voor een solide basis van wederzijds vertrouwen en ondersteuning. Deze samenwerking stelt de docenten in staat om ver te gaan in hun zorg- en begeleidingstaken, waardoor studenten zich gesteund voelen en minder snel uitvallen. Daarnaast benadrukken ze het belang van investeringen in teamontwikkeling en pedagogische vaardigheden; zij merken op dat pedagogisch sterke docenten, die gericht zijn op relatieopbouw met studenten, bijzonder geschikt zijn voor niveau 2-opleidingen waar kwetsbare studenten vaak baat hebben bij intensieve en persoonlijke begeleiding. De Opleidingsmanager voegt toe dat hun toewijding om kwaliteitsmiddelen specifiek voor niveau 2 in te zetten ook een rol speelt, omdat deze extra middelen het mogelijk maken om kleinere klassen en meer mentoraat-uren te realiseren, in tegenstelling tot andere scholen waar deze middelen vaak naar niveau 3- en 4-opleidingen gaan. Tot slot wijzen de Opleidingsmanager en de Docent op de unieke kenmerken van hun studentpopulatie, bestaande uit een cultureel diverse groep studenten met complexe persoonlijke omstandigheden, die vaak sociaal en direct zijn, wat hen helpt om sneller steun te vragen en bij te dragen aan een omgeving waarin problemen sneller worden gesignaleerd en opgepakt.

# Vragen over het docententeam

## Hoe zit jullie team in elkaar?

Het team wordt gekenmerkt door een hechte band, toewijding en enthousiasme. De Opleidingsmanager benadrukt dat het team door een sterke groepsdynamiek een ondersteunende werkomgeving biedt voor zowel docenten als studenten. Veel teamleden zijn jong en hebben kort ervaring in het onderwijs, waardoor er weinig "oud zeer" is en men flexibel blijft. Er is een mix van PDG-docenten en lerarenopleiders, en de teamleden stimuleren elkaar om verder te ontwikkelen. Er is regelmatig aandacht voor teambuilding, zoals een team tweedaagse, waardoor het vertrouwen in elkaar groeit.

## Hoe gaan jullie om met ziekteverzuim?

Het team probeert lessen op te vangen door onderwijsondersteuners in te schakelen, zodat docenten worden ontlast. Desondanks komen er soms lessen of uren te vervallen, en studenten hebben de neiging om de laatste uren van de dag te skippen als er gaten in het rooster zitten. Het team probeert met het roosterbureau af te stemmen dat de lessen vanaf 9 uur beginnen en langere dagen bevatten, zodat er minder tussenuren zijn.

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

Volgens de Opleidingsmanager en de Docent is vertrouwen en autonomie voor docenten cruciaal om kwaliteit te kunnen bieden. Het team ziet een grotere pedagogische rol voor docenten op niveau 2, omdat ze dagelijks te maken hebben met kwetsbare studenten. Zij vinden dat pedagogische docenten geschikter zijn voor de mentorrol dan vakspecialisten, omdat de focus bij deze studenten meer op begeleiding en minder op de vakinhoud moet liggen. De Opleidingsmanager pleit ervoor om kwaliteitsgelden specifiek voor niveau 2 in te zetten en niet voor innovaties die gericht zijn op niveau 3 en 4, zoals vaak gebeurt.