# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: Definitief

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 18 juni 2024, 9:30-10:30, College Airport

Geïnterviewde: Opleidingsmanager 5, manager vliegtuigonderhoud niveau 3 en 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 opleidingsmanager stelt zich voor: Ik ben de opleidingsmanager, ik ben opleidingsmanager bij vliegtechniek dat doen we met z'n tweeën, dus ik ben één van de twee. Ik ben met name bezig met het stuk wat gericht is op onderwijs. Ik werk inmiddels tien jaar bij het ROC van Amsterdam dus ik heb veel gezien. En wat ik zie is ik denk dat het momenteel in de huidige tijd uitval, zeker een probleem is.

De opleidingsmanager geeft aan dat er heel veel keuze is voor studenten als het gaat over opleidingen en dat een website met honderden opleidingen het ingewikkeld maakt om te kiezen. Ze geeft aan dat studenten eigenlijk tegenwoordig een eerste baan kiezen in plaats van een baan voor het leven.

# Vragen over uitval

## Probleem?

De opleidingsmanager denkt dat er andere opleidingen zijn die meer last hebben van uitval omdat ze minder ‘zwevende kiezers’ hebben. Studenten kiezen vaak erg bewust voor luchtvaart en techniek, vaak gevoed vanuit de familie waar de studenten uit komen. Ze ziet dat studenten die bepaalde voorkennis of vooropleiding missen wel vaker tekortkomen dan studenten die wel een passende (technische) vooropleiding hebben gehad.

Daarnaast geeft de opleidingsmanager aan dat een verkeerde studiekeuze er ook gewoon bij kan horen. Ze heeft zelf een verkeerde keuze gemaakt en daar veel van geleerd. Een verkeerde keuze kan alleen wel impact hebben, zeker mbo studenten moeten daarbij goed begeleid worden omdat het anders voor grote teleurstellingen kan zorgen. Er is veel keus en als je 16 bent dan is weten wat je wilt wel erg ingewikkeld. De student denk dat er een keuze gemaakt moet worden voor het leven, maar uiteindelijk is het een keuze voor een eerste baan. De opleiding geeft een richting mee maar je kiest niet gelijk een baan voor het leven. Een verkeerde keuze mag maar een verkeerde keuze kan wel impact hebben. Daarom heeft de opleiding, samen met het LEC, een traject waarbij de kwaliteiten van de student in kaart gebracht worden zodat de student goed kan instromen in een andere opleiding.

## Redenen

Al snel komen we op de reden van uitval. De opleidingsmanager noemt een groep studenten die erachter komen dat ze de opleiding toch niet leuk vinden, een groep die erachter komt dat de stage niet leuk is (en dan vooral de 24 uurs industrie) en dat er ook een groep studenten is die het niveau niet aankunnen. Op papier zouden deze studenten niveau 4 moeten kunnen maar op het moment dat ze vastlopen en op niveau 3 wel succesvol zouden kunnen zijn, willen de studenten geen niveau 3 meer doen. Na doorvragen blijken er ook studenten te zijn die uitvallen door persoonlijke omstandigheden als ziekte, problemen of bijvoorbeeld justitie (wat er dan voor zorgt dat iemand geen stage meer kan lopen) waardoor er geen leerbaarheid is. Ook zijn er no-shows, mensen die niet op komen dagen, maar dat is een kleine groep en dan gaat het vaak om studenten die vergeten zijn door te geven dat ze een andere opleiding gaan volgen. Er zijn ook studenten die een tussenjaar nemen, maar dat ziet de opleidingsmanager niet als uitval omdat deze studenten ook weer terug komen.

## Presentie

De opleidingsmanager vertelt dat studenten niet zomaar uitgeschreven worden en dat er ook actie wordt ondernomen als bijvoorbeeld de presentie van studenten daalt of als de student uit beeld dreigt te raken. Studenten worden gebeld, als studenten nog onder de 18 zijn worden ouders ingelicht en ze sturen brieven. Ook zijn er wel eens huisbezoeken gedaan. Wat dan wel naar voren komt, is dat als studenten lang uit beeld zijn, dat ze dan vaak al met andere dingen bezig zijn en niet meer naar school komen.

## Groenpluk

Bij ander opleidingen komt het wel eens voor dat studenten stoppen met de opleiding omdat ze een baan aangeboden krijgen. Op de vraag of dat ook geldt voor deze opleiding geeft de opleidingsmanager aan dat er geen groenpluk is. Er zijn wel studenten die een baan aangeboden krijgen, maar die studenten krijgen een maatwerktraject via school. Veel studenten krijgen tijdens laatste stage een baan aangeboden en iedereen ziet de waarde van het diploma.

## Effecten van uitval op de opleiding

Uitval kan volgens de opleidingsmanager wel iets doen met de groepsdynamica (2 niveau 3 opleidingen zijn heel klein) te kleine klassen zorgt voor het samenvoegen van klassen. Daarnaast is ook afstroom naar niveau 3 een vorm van uitval waarbij veel gebeurt in de groepsvorming, daar gebeurt wat in de vorming, en brengt onrust met zich mee.

Een andere impact is ook de bekostiging. Omdat studenten die nog geen 18 zijn leerplichtig zijn zorgt de opleiding voor een programma op school (bijvoorbeeld Engels en Nederlands) zodat studenten bij een volgende opleidingen een goede start hebben. Het kost erg veel moeite om deze studenten op school te krijgen. Zeker in een telperiode is dat belangrijk omdat de opleiding wel het geld wil ontvangen voor de studenten omdat je juist aan deze groep studenten meer aandacht besteed.

## Interventies

De opleidingsmanager geeft aan dat er gehandeld wordt vanuit een gemeenschappelijke basis. Daarin zien ze de potentie van de student (gesprekken om toch naar niveau 3 te gaan) daarnaast is afwezigheid een goede indicator. We hebben mentoren en daarboven zitten studieloopbaanbegeleiders en die zitten er bovenop. Veel contacturen in de eerste twee jaar, zowel praktijk als theorie, met dezelfde docent. Alle Vliegtuig Techniek uren (24) krijgen studenten dus les van dezelfde docent. Als er geen match is, is er wel contact mogelijk met andere docenten. We zijn ook selectief in wie welke rol krijgt, de eerste jaars docenten vinden deze rol ook leuk.

Als het gaat over het interventies geeft de opleidingsmanager aan dat er wel een paar zijn geweest maar dat er vaak te laat gehandeld wordt (als er een signaal is van afwezigheid). Ze zijn veel van de gesprekken, dat past niet bij iedere student, soms gebruiken we de klas om contact te maken met iemand die er niet is. Relatie met studenten is cruciaal.

# Vragen over de opleiding

We maken een overstap naar hoe de opleiding eruit ziet. De opleidingsmanager heeft aan dat formeel iedereen plaatsbaar is. Ze adviseren soms wel verder te kijken (komt vaak voort uit ontbreken van technische achtergrond). Dan starten de studenten in een gezamenlijk jaar (niveau 3-4), daarin krijgen de studenten de theorie die voor iedereen hetzelfde is (bepaalde basis kennis). We delen wel al in op niveau zodat we na een jaar de klassen niet helemaal meer hoeven te husselen. Na 1 jaar gaan de niveaus uit elkaar, niveau 3 gaat de hangar in om te werken (dan tweede jaar alle kennis, laatste jaar is de stage en keuzedelen), niveau 4 duurt vier jaar en gaan ook vanaf het tweede jaar in de hangar aan de slag.

Studenten worden begeleid door een mentor. Deze mentor beoordeeld competenties. Iedere 5 weken kijken ze met de studenten over hoe ze ervoor staan (hoe gaat het met je). Ieder jaar start met kennismakingsgesprekken (aangeven wat er speelt). Iedere periode is 5 weken, 10 weken is te ver voor de studenten.

Zittenblijven kan wel, als studenten niet meekomen, dan sturen we ze niet weg en kunnen studenten doubleren.

De opleidingsmanager vertelt: Wij hadden een traject met defensie (daar was meer uitval, nu is dat gelukkig minder) die studenten kiezen voor defensie maar je wordt geen militair, dat was een teleurstelling 🡪 het gaat over beeldvorming en verwachting

Daarnaast zijn we zijn nog steeds een school, studenten zien die hangar en worden daar verliefd op. Studenten hebben wel 60% lessen die niet over vliegtuigen gaan bijvoorbeeld Engels, Nederlands en theorie. In het eerste jaar is er eigenlijk weinig les in de hangar. We vertellen aan de voorkant wel dat we 4 jaar duren, dat is niet de snelste route (voor bijvoorbeeld havisten). We zien ook dat de open dag vaak niet bezocht is door studenten, de vraag is hoe studenten zich verdiepen. Ik kan me voorstellen dat je een filmpje kan maken, maar we moeten beter gaan luisteren naar de studenten (wij zijn ouderwets, bijvoorbeeld de posters langs de weg). Social media moet beter.

# Vragen over het docententeam

De opleidingsmanager vertelt: we hebben een heel divers team: deel is opgeleid als docent en een gedeelte is zijinstroom en die geven technische vakken. Het is een groot team en daardoor minder hecht. Iedereen heeft respect voor elkaar, belang voor student staat voorop. We zijn niet een heel divers team maar een goede vertegenwoordiging van de sector (veel mannen). Grootste gedeelte zijn zijinstromers. Veel diverse leeftijden, grootste groep tussen 40 en 50 jaar.

Op de vraag hoe er omgegaan wordt met ziekteverzuim wordt aangeven dat er geschoven wordt om dit op te vangen. De lessen gaan altijd door, we roosteren geen tussenuren. Af en toe komt een tussenuur voor als er echt geen alternatief gevonden kan worden.

Om goed kwaliteit te kunnen bieden geeft de opleidingsmanager aan dat goede kwaliteit onderwijs geven wel een uitdaging is. Ze kunnen lesmateriaal niet inkopen dus moeten veel zelf ontwikkelen. Afgelopen jaar is er gestart met nieuwe herontwikkeling. Dat kost veel tijd, maar doordat het goed staat kan een les wel ook makkelijk overgenomen worden.

Ouderavonden helpen ook, de opleiding laat zien waar de studenten rondlopen, en om contacten warm te houden. Ook altijd in de introductieweek worden ouders gelijk aangehaakt. Studenten bouwen een eigen vliegtuig en mogen dat laten zien aan de ouders.

Om ook kwaliteit te kunnen leveren heb je het ook over formatie: je wilt eigenlijk net de ruimte hebben om onverwachte dingen op te vangen en bent afhankelijk van de flexibiliteit van collega’s.

## Aanvullende informatie vanuit het ROC

De opleidingsmanager geeft aan dat ze veel gebruik maken van Qlick Sense, prettige overzichten. Wat ze wel mist is dat het soms omslachtig is om goede uitsplitsing te maken (we hebben meerdere crebo’s en die zouden we graag beter uit willen splitsen) 🡪 je wilt in 1 oogopslag alle crebo’s naast elkaar zien.

Ze gaan vanuit de cijfers eerst op zoek naar het verhaal erachter, wat zien we en wat zijn de onderliggende redenen. Eduarte gebruiken we ook veel, er is maar 1 docent die de uitschrijvingen doet en zo zorgen we ervoor dat we op de hoogte zijn van de redenen van uitschrijving.

# Afsluitende opmerkingen

Iets wat de opleidingsmanager ons mee wil geven als afsluitende opmerking is dat we veel meer aandacht moeten hebben voor het voortraject. Bijvoorbeeld in de marketing, social media, oriëntatie. Dit kunnen we niet alleen als opleiding, maar dat moeten we met de hele organisatie doen. Of een strategie per college, of een strategie vanuit het ROC, misschien zijn we niet zichtbaar genoeg.

Daarnaast is de opleidingsmanager benieuwd naar de benchmark. Wat je daar ziet is dat een aantal opleidingen het heel lang al heel goed, maar die selecteren wel op studenten. Wij zijn huiverig met het geven van een negatief advies, dat maakt onze positie kwetsbaarder terwijl andere opleidingen nog wel een BSA gegeven. Zijn er lessen die we daaruit kunnen halen?