# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: Concept

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 2 december 2024, 12:00-13:00, College Noord

Geïnterviewde: Opleidingsmanager Zorg en Welzijn: opleiding 50584 - Zorg & Welzijn (NZW), pedagogisch werk, 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 opleidingsmanager is al twee jaar werkzaam als opleidingsmanager voor het domein Zorg en Welzijn, waaronder de opleiding Pedagogisch Werk niveau 4 valt. Ze geeft aan dat er al eerder onderzoek is gedaan naar de succesfactoren van studenten in het domein en zal dit verslag ook met mij delen. De opleidingsmanager heeft een brede kijk op de uitdagingen die het onderwijs kent, waaronder uitval en de toenemende diversiteit binnen de studentenpopulatie.

# Vragen over uitval

## Waarom is uitval een probleem?

De opleidingsmanager bevestigt dat uitval een zorg is binnen de opleidingen, met name bij Pedagogisch Werk niveau 3. Ze ziet dat een groot deel van de studentenpopulatie bestaat uit jongeren met persoonlijke uitdagingen: 80% heeft een diagnose of te maken met andere problematiek, zoals financiële stress, mantelzorgtaken of traumatische ervaringen. Dit maakt hen extra kwetsbaar voor uitval. Hoewel sommige studenten elders worden geplaatst, blijft het percentage voortijdige schoolverlaters (VSV’ers) te hoog.

Voor de opleidingsmanager is uitval niet alleen een probleem in termen van rendement, maar ook vanwege de impact op de student zelf. Jongeren zonder startkwalificatie verliezen kansen in de maatschappij en raken vaak in een vicieuze cirkel van armoede en bijstand.

Toch kan uitval ook een positieve kant kan hebben. Voor studenten die niet op de juiste plek zitten, kan uitstroom naar een beter passende opleiding of richting een positieve stap zijn. De opleidingsmanager benadrukt dat het belangrijk is om studenten te begeleiden naar een plek waar ze wél kunnen groeien. Daarom zet ze in op flexibeler en modulaire onderwijstrajecten, zodat studenten makkelijker kunnen switchen zonder volledig vast te lopen.

## Waarom vallen studenten uit?

## De redenen voor uitval zijn divers en vaak complex. Veel studenten hebben persoonlijke omstandigheden die hen belemmeren, zoals financiële problemen, trauma’s, of het combineren van school met mantelzorg. Daarnaast ervaren sommigen dat de opleiding niet aansluit bij hun capaciteiten of verwachtingen. Studenten worden bijvoorbeeld teleurgesteld als blijkt dat ze niet voldoen aan de eisen voor niveau 4 en moeten terugvallen naar niveau 3.

## Een ander probleem is dat veel studenten moeite hebben om met tegenslagen om te gaan. De huidige generatie wil soms sneller opnieuw beginnen in plaats van door te zetten wanneer het moeilijk wordt. Dit vraagt volgens de opleidingsmanager om een aanpak die studenten ondersteunt in het omgaan met uitdagingen.

Volgens de opleidingsmanager zijn er ook onderdelen in ons systeem die uitval veroorzaken. Ze benadrukt dat het huidige VSA- en BSA-beleid (voortgangs- en bindend studieadvies) mogelijk herzien moet worden. Hoewel deze instrumenten bedoeld zijn om studenten tijdig te begeleiden, kan de strikte timing en de noodzaak om al in april definitieve beslissingen te nemen, leiden tot onnodige uitval. Dit beleid stuurt studenten mogelijk te vroeg weg, zonder dat zij de kans krijgen om zich volledig te herpakken of ondersteuning te krijgen.

Daarnaast wijst de opleidingsmanager op de complexiteit van toelatingsrecht. Hoewel dit een belangrijk middel is om inclusie en diversiteit te bevorderen, brengt het risico’s met zich mee. Intakers hebben een grote invloed op wie wordt toegelaten en wie wordt afgeraden, wat een subjectief proces kan zijn. Dit kan leiden tot situaties waarin studenten met potentie niet goed worden begeleid of verkeerd worden ingeschat.

Een ander punt dat volgens haar meer aandacht verdient, is de nasleep van uitval. Het is niet altijd duidelijk wat er gebeurt met studenten die de opleiding verlaten. Zonder een goed systeem om deze uitstroom te monitoren, mist de opleiding kansen om studenten beter te begeleiden naar een passende richting of om trends en patronen te identificeren die uitval kunnen voorspellen en voorkomen. Ze pleit voor meer inzicht en data-analyse om deze lacunes op te vullen.

De opleidingsmanager benadrukt dat het kijken naar uitval niet alleen vanuit een rendementsdoelstelling moet gebeuren, maar ook vanuit het perspectief van de student en de samenleving. De maatschappelijke gevolgen van uitval, zoals kansenongelijkheid en kwetsbare jongeren die zonder diploma op de arbeidsmarkt belanden, verdienen meer structurele aandacht binnen het onderwijsbeleid.

## Interventies en oplossingen.

De opleiding heeft verschillende interventies geïmplementeerd. Een van de belangrijkste is het intensiveren van de intakeprocedure. Dit omvat gesprekken waarin niet alleen het beroepsbeeld van de student wordt besproken, maar ook wat zij nodig hebben om succesvol te zijn. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van AMN-tests en samenwerking met zorgcoördinatoren om de behoeften van studenten beter in kaart te brengen.

Een andere interventie is de introductieweek, die studenten helpt zich welkom en verbonden te voelen. De opleidingsmanager werkt ook aan het uitbreiden van een pilot waarin studenten de eerste 20 weken breed kunnen starten, zodat zij meer tijd hebben om een passende richting te kiezen. Hoewel deze pilot nog in ontwikkeling is, hoopt zij dat dit het aantal switches binnen opleidingen kan verminderen.

Binnen het team wordt sterk ingezet op vroegtijdige signalering van problemen, met tools zoals "klas in kaart," waarbij mentoren en zorgcoördinatoren samenwerken om verzuim en andere uitdagingen snel te detecteren.

# Vragen over de opleiding

## Hoe zit jullie opleiding in elkaar?

De opleiding begint met een uitgebreide intakeprocedure, waarin studenten worden gescreend en voorbereid op hun traject. Na de aanmelding volgt een intakegesprek, een AMN-test, en een startdag vóór de zomer. Tijdens de introductieweek na de vakantie worden studenten warm onthaald en starten zij met een duidelijke structuur.

Het curriculum combineert theoretische kennis met praktische opdrachten, zoals integrale projecten die studenten voorbereiden op echte werksituaties. Mentoren spelen een centrale rol in de begeleiding en werken nauw samen met studenten via het vak Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (LOB). Dit helpt studenten om hun kwaliteiten te ontdekken en zich voor te bereiden op stages.

## Welke begeleiding krijgen de studenten?

Studenten worden intensief begeleid via mentorgesprekken, LOB-lessen en activiteiten die gericht zijn op verbinding en praktijkervaring. Mentoren hebben in de eerste weken van het jaar gesprekken met elke student om persoonlijke doelen en uitdagingen te bespreken. Daarnaast zijn er tentoonstellingen en levensechte opdrachten die studenten betrekken bij de praktijk. Zorgcoördinatoren en verzuimcoördinatoren worden ingeschakeld bij complexe situaties, zoals hoge afwezigheid of zorgvragen.

## Hoe verklaar je verschillen tussen opleidingen?

De opleidingsmanager merkt op dat Noord meer studenten verliest dan andere locaties. Ze vermoedt dat dit deels te maken heeft met de omgeving en de diverse populatie, die varieert van achterstandswijken tot meer welgestelde gebieden. Ze benadrukt dat betere data-analyses nodig zijn om deze verschillen beter te begrijpen. Flexibiliteit in het onderwijs, zoals het aanbieden van lessen in de avonduren of opdrachten voor studenten die werken, kunnen mogelijk helpen om uitval te verminderen.

# Vragen over het docententeam

## Hoe zit jullie klas en het docententeam in elkaar?

## De opleidingsmanager leidt een groot en groeiend team van 31 medewerkers. Door de groei zijn er ook meer wisselingen en uitval geweest, wat soms onrust veroorzaakt. Om dit aan te pakken, heeft zij teamsessies georganiseerd om de dynamiek te verbeteren. Hoewel er nog druk ligt op het team door de grote hulpvraag van studenten, ervaart zij dat de sfeer beter is dan twee jaar geleden.

## Hoe gaan jullie om met ziekteverzuim?

## Ziekteverzuim is een uitdaging binnen het team, mede door de hoge werkdruk. In eerste instantie proberen collega’s elkaar op te vangen, maar omdat iedereen al vol zit, lukt dit niet altijd. Dit heeft gevolgen voor de stabiliteit van het onderwijs. De opleidingsmanager benadrukt dat dit onrust veroorzaakt, zowel voor docenten als studenten.

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

Voor de opleidingsmanager is stabiliteit een belangrijke randvoorwaarde. Ze pleit voor extra formatie om onvoorziene uitval op te vangen en te zorgen voor een soepel lopende organisatie. Daarnaast ziet ze professionalisering van docenten als essentieel, vooral gezien de complexe problematiek waarmee de doelgroep te maken heeft. Ook wil zij meer aandacht voor duidelijke processen en het gebruik van data om gerichter beslissingen te nemen. Volgens de opleidingsmanager is rust, structuur en een helder curriculum de basis voor kwalitatief goed onderwijs.

Daarnaast geeft de opleidingsmanager aan dat ze graag meer ondersteuning ontvangt om het volledige potentieel van Qlik Sense te benutten. Ze merkt op dat het een opgave op zich is om alle functionaliteiten eigen te maken en dat er teveel doorgeklikt moet worden om tot de juiste informatie te komen. De opleidingsmanager geeft aan dat het managementportaal nuttig is voor het snel inzien van informatie en het trekken van conclusies. Echter, het leggen van verbanden tussen verschillende datasets vindt ze uitdagend zonder aanvullende ondersteuning. Ze pleit voor meer faciliteiten, zoals het proactief ontvangen van data en signaleringen, om effectiever te kunnen werken. Dit ontvangt ze wel vanuit financiën.

Aan het einde van het gesprek gaf de opleidingsmanager een krachtige boodschap mee:

"Wat mij bezighoudt, is de doelgroep die we binnenhalen en wat dat vraagt van ons team in het kader van professionalisering. Hoe bestendig is ons team, en wat hebben zij nodig om met deze complexe vraagstukken om te gaan?" Ze benadrukt dat de uitdagingen waarmee studenten te maken hebben, ook een weerslag hebben op het team en de organisatie als geheel.

De opleidingsmanager noemde recente incidenten, waaronder een vechtpartij, als voorbeelden van de moeilijke situaties waarmee zowel studenten als docenten geconfronteerd worden. Ze onderstreepte dat het niet alleen gaat om professionalisering van individuele docenten, maar ook om het sterker maken van de organisatie. "In deze regio hebben we met deze realiteit te maken," zei ze, "en het is onze taak om daar als team en als organisatie bestendig en voorbereid mee om te gaan." Deze uitsmijter liet duidelijk zien hoe serieus zij de verantwoordelijkheid neemt om zowel studenten als het team optimaal te ondersteunen in een complexe onderwijsomgeving.

Mogelijke quote:

“De maatschappelijke gevolgen van uitval, zoals kansenongelijkheid en kwetsbare jongeren die zonder diploma op de arbeidsmarkt belanden, verdienen meer structurele aandacht binnen het onderwijsbeleid.”