# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: Concept

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 6 december 2024, 15:00-16:00, NH Hotel (in teams)

Geïnterviewde: Opleidingsmanger 8, manager 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.

# Introductievragen

De opleidingsmanager stelt zich voor. Ze geeft gelijk aan hoe haar opleiding in elkaar zit. Ze leiden Full hybride op in 5 leeromgevingen en een aantal hubs. Ze is zij-instromer, in 2018 via een project met onderwijs in aanraking gekomen en via PDG traject docent geworden. Daarna heeft ze een Master sociologie gedaan en nu is ze weer in loondienst. Ze is nu 1.5 jaar manager. Ze waren eerst onderdeel van andere teams en ze zijn blij dat ze nu een eigen team zijn met bijvoorbeeld eigen budget.

# Vragen over uitval

Volgens de opleidingsmanager is studentuitval een complex vraagstuk. Hoewel uitval vaak wordt geassocieerd met een negatief imago (het maakt of breekt je) en vooral gemeten in benchmarkscores, is dit niet altijd terecht. Een deel van de studenten verlaat de opleiding zonder diploma, maar stroomt door naar banen op het beoogde niveau. In zulke gevallen is het de vraag of dit als uitval beschouwd moet worden. Tegelijkertijd zijn er gevallen waar uitval echt problematisch is, met negatieve gevolgen voor studenten en de samenleving.

## Waarom is uitval een probleem?

De opleidingsmanager geeft aan dat uitval een probleem kan zijn op verschillende vlakken.

Uitval wordt meegenomen in interne benchmarks, die een grote invloed hebben op hoe de opleiding beoordeeld wordt. Een hoge uitvalscore kan leiden tot een negatieve perceptie, wat de reputatie van de opleiding schaadt en mogelijk gevolgen heeft voor financiering en aantrekkelijkheid voor nieuwe studenten. Ook ziet ze uitval al een vorm van kapitaalvernietiging. Als studenten uitvallen zonder diploma en niet goed terechtkomen, betekent dit verlies van potentieel voor de samenleving en voor de student zelf. Dit wordt gezien als verspilling van middelen en talent.

Een deel van de uitvallers vindt wel werk op het niveau waarvoor zij werden opgeleid, maar dit wordt niet erkend in de huidige meetmethoden. Hierdoor wordt de positieve kant van uitval niet zichtbaar gemaakt, wat frustrerend is en een onvolledig beeld geeft. Uitval kan dus in die zin ook positief zijn. Een negatieve impact zie ze ook, vooral wanneer studenten zonder diploma of adequate begeleiding de opleiding verlaten. Het is daarom belangrijk om te differentiëren tussen uitval die schadelijk is en uitval die uiteindelijk bijdraagt aan een goede uitkomst voor de student.

De opleidingsmanager benadrukt dus dat uitval niet altijd negatief is, maar dat het probleem voornamelijk ligt in de manier waarop het wordt gemeten en geïnterpreteerd. De bredere gevolgen daarvan voor studenten en de organisatie zijn niet helemaal duidelijk.

## Waarom vallen studenten uit?

De opleidingsmanager ziet eigenlijk 4 redenen waarom studenten uitvallen. (1) Studenten worden tijdens hun opleiding benaderd door werkgevers die aantrekkelijke banen aanbieden, vaak met een volwaardig salaris. Dit is vooral een uitdaging in sectoren zoals horeca en bakkerij, waar veel vraag is naar personeel. Dit motiveert studenten om te stoppen met hun opleiding. (2) Motivatieverlies wordt vaak veroorzaakt door een combinatie van persoonlijke problemen, zoals: thuisproblemen, mentale- en andere gezondheidsproblemen en financiële problemen. Deze problemen versterken elkaar soms en maken het moeilijk voor studenten om zich op hun studie te richten. (3) Mismatch in verwachtingen kan ook een reden zijn. Studenten die de opleiding te intensief vinden of merken dat de gekozen leeromgeving niet bij hen past, haken vaak af. Dit probleem is echter verminderd door verbeterde intakeprocedures, waarin onder andere reistijd en de geschiktheid van de leeromgeving worden meegenomen. Als laatste noemt de opleidingsmanager de veranderingen in de populatie. Na de coronapandemie is de studentenpopulatie veranderd, wat heeft geleid tot nieuwe uitdagingen op het gebied van motivatie en betrokkenheid.

De opleiding maakt gebruik van exitformulieren en gesprekken om uitval te analyseren. Er is een nadruk op het belang van individuele gesprekken met studenten en data-geïnformeerd werken. Dit wordt echter bemoeilijkt door de unieke aard van het onderwijs, dat niet altijd past in bestaande datasystemen.

## Interventies en oplossingen.

De opleiding heeft verschillende interventies ingezet om studentuitval te verminderen en te voorkomen, en deze lijken effect te hebben gehad. Een van de belangrijkste strategieën is maatwerk, zowel in het curriculum als in de begeleiding. Door onderwijs en begeleiding af te stemmen op de individuele behoeften van studenten, kunnen zij hun opleiding op een tempo en manier volgen die bij hen past (studenten kunnen versnellen, vertragen of bijvoorbeeld even een periode overslaan). Dit maatwerk wordt ook toegepast in de begeleidingslijn, waarin veel aandacht is besteed aan persoonlijke gesprekken en het opbouwen van een goede relatie tussen studenten en hun studieloopbaanbegeleider (SLB’er). De manager benadrukt dat een sterke relatie met de SLB’er cruciaal is: het kan het verschil maken tussen een student die uitvalt en een student die op de opleiding blijft.

De opleiding heeft ook geëxperimenteerd met een betere intakeprocedure, waarbij studenten en ouders worden betrokken om te zorgen dat de gekozen opleiding en leeromgeving aansluiten bij de verwachtingen en mogelijkheden van de student. Door deze aanpak zijn er minder eerstejaars die uitvallen omdat de opleiding niet aan hun verwachtingen voldoet of te intensief blijkt te zijn.

Deze maatregelen hebben zichtbaar effect gehad. De benchmarkresultaten zijn verbeterd en er zijn minder voortijdige schoolverlaters dan voorheen. Dit geeft de manager vertrouwen in de ingezette aanpak. Toch blijft er ruimte voor verbetering. Zo wordt kritisch gekeken naar de manier waarop begeleiding wordt georganiseerd. Er is behoefte aan meer tijd, ondersteuning en professionalisering van docenten om de intensieve begeleiding die nodig is effectief te kunnen uitvoeren.

Een interventie die wordt ontwikkeld, is het aanbieden van een alternatieve route aan het einde van de opleiding. Voor studenten die vanwege werkervaring en verantwoordelijkheden geneigd zijn hun studie te verlaten, onderzoekt de opleiding mogelijkheden om hen via een BBL-traject toch hun diploma te laten behalen. Dit biedt studenten een manier om werk en leren te combineren zonder dat zij volledig uit het onderwijs stappen.

Naast de bestaande maatregelen ziet de opleidingsmanager ook potentie in andere oplossingen. Een voorbeeld hiervan is het beter benutten van data om patronen en oorzaken van uitval te analyseren. Hoewel de opleiding al data-geïnformeerd werkt, passen de unieke onderwijsstructuren niet altijd in de standaard meetinstrumenten. Hier liggen kansen om nieuwe systemen of methoden te ontwikkelen die beter aansluiten bij de specifieke behoeften van de opleiding.

De opleidingsmanager wijst ook op de noodzaak om aandacht te blijven besteden aan de veranderende behoeften van de studentenpopulatie, zeker na de coronapandemie. Het continu evalueren van onderwijspraktijken en het versterken van de begeleidingslijnen zijn volgens haar essentieel om uitval verder te verminderen en studenten te ondersteunen in hun leertraject.

# Vragen over de opleiding

## Hoe zit jullie opleiding in elkaar?

De opleiding "On The Job" is uniek vanwege haar hybride onderwijsmodel, waarbij studenten grotendeels leren in een reële beroepscontext in plaats van in een traditionele schoolomgeving. Er zijn vijf leeromgevingen en hubs waar studenten praktijkgericht leren. Dit model vraagt om een sterke focus op maatwerk en flexibiliteit, zodat studenten hun leertraject kunnen aanpassen aan hun eigen tempo en behoeften. De opleiding is erop gericht dat studenten niet alleen kennis opdoen, maar ook vaardigheden ontwikkelen die direct toepasbaar zijn in hun toekomstige beroep.

Bij de instroom is het belangrijk dat de student op de juiste plek zit. De opleiding probeert een match te maken tussen de leeromgeving en de student, rekening houdend met factoren zoals leervoorkeuren en reistijd. Er is veel aandacht voor het scheppen van realistische verwachtingen bij studenten en hun ouders, om te voorkomen dat ze later teleurgesteld raken.

## Welke begeleiding krijgen de studenten?

Studenten krijgen intensieve begeleiding in de vorm van 2,5 uur per periode. Deze begeleiding is maatwerk en omvat zowel persoonlijke coaching als studieloopbaanbegeleiding (SLB). De SLB is gescheiden van de vakinhoud en richt zich specifiek op het ondersteunen van studenten bij hun persoonlijke ontwikkeling en leerdoelen. Er worden minstens twee één-op-één-gesprekken per periode gehouden tussen de SLB’er en de student. Deze gesprekken zijn essentieel om knelpunten te signaleren en op te lossen.

Daarnaast zijn er leerdoelgerichte coachingsgesprekken, die zich richten op specifieke doelen van de student. Deze gesprekken vinden plaats op de werkplek en in de leeromgeving, en zijn gericht op de vaardigheden en competenties die nodig zijn voor het beroep. De opleidingsmanager benadrukt dat het succes van deze begeleiding sterk afhankelijk is van de kwaliteit van de relatie tussen student en begeleider. Een goede relatie kan ervoor zorgen dat studenten zich gesteund voelen, zelfs als ze tegen uitdagingen aanlopen.

## Hoe verklaar je verschillen tussen opleidingen?

De opleidingsmanager ziet meerdere redenen voor verschillen in uitvalcijfers tussen opleidingen. Een belangrijke factor is de aard van het domein of het vakgebied. Bij opleidingen waar studenten "iets met mensen" doen, zoals horeca en bakkerij, is de kans groter dat de werkelijkheid niet overeenkomt met hun verwachtingen. Dit kan leiden tot teleurstelling en uitval. In contrast daarmee zijn opleidingen met duidelijke beroepsbeelden, zoals kappersopleidingen, minder gevoelig voor dit probleem, omdat studenten een concreter idee hebben van wat hen te wachten staat. Dit zijn wel aannames en kan ze niet verder onderbouwen.

Daarnaast speelt de manier waarop het onderwijs is georganiseerd een rol. In meer traditionele opleidingen is er minder ruimte voor maatwerk en individuele begeleiding, wat kan bijdragen aan hogere uitvalcijfers. De manager benadrukt ook het belang van een goede intakeprocedure: hoe beter de verwachtingen worden gemanaged en afgestemd op de realiteit van de opleiding, hoe kleiner de kans dat studenten uitvallen.

Tot slot worden structurele factoren genoemd, zoals de mate van ondersteuning en begeleiding binnen een opleiding. Bij "On The Job" is er veel aandacht voor individuele begeleiding en maatwerk, wat volgens de manager bijdraagt aan lagere uitvalcijfers. De unieke onderwijsstructuur van deze opleiding vraagt echter ook om specifieke organisatie en sturing, wat niet in elke opleiding mogelijk is.

# Vragen over het docententeam

## Hoe zit jullie team in elkaar?

Het team van de opleiding "On The Job" is hecht, ondanks dat de leden vaak op afstand werken en weinig fysiek bij elkaar zijn. De samenwerking wordt georganiseerd via wekelijkse online check-ins, zodat er regelmatig contact is tussen teamleden, ook al wisselen roosters en locaties. Daarnaast zijn er twee studiedagen per periode waarin het team elkaar fysiek ontmoet, wat de onderlinge verbinding versterkt.

Een opvallend kenmerk van het team is dat veel leden zij-instromers zijn. Dit brengt een frisse blik op onderwijs met zich mee, omdat zij gewend zijn om kritisch te kijken naar traditionele werkwijzen en openstaan voor nieuwe ideeën. Er heerst binnen het team een cultuur van vertrouwen, waarin leden vrij zijn om feedback te geven en te ontvangen. Dit versterkt de samenwerking en leidt tot een proactieve houding ten opzichte van het verbeteren van onderwijspraktijken.

## Hoe gaan jullie om met ziekteverzuim?

Het ziekteverzuim binnen het team is laag, wat de opleidingsmanager toeschrijft aan de goede teamdynamiek en onderlinge betrokkenheid. Wanneer er toch sprake is van uitval, is het belangrijk dat lessen en roostering goed worden opgevangen, zodat de continuïteit van het onderwijs niet in gevaar komt. Dit wordt mogelijk gemaakt door de sterke verbinding binnen het team en de gedeelde verantwoordelijkheid voor de studenten en het onderwijs. De manager benadrukt dat tevredenheid onder docenten een cruciale factor is. Als een docent zich niet goed voelt of onvoldoende tijd heeft om het werk naar behoren uit te voeren, kan dat ten koste gaan van de kwaliteit van het onderwijs.

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

De opleidingsmanager identificeert verschillende aspecten die nodig zijn om kwaliteit in het onderwijs te waarborgen. Een belangrijk uitgangspunt is dat het team het goede voorbeeld geeft: docenten moeten rolmodellen zijn, wat betekent dat zij professioneel gedrag en hoge standaarden laten zien in hun werk. Dit creëert een cultuur waarin studenten worden geïnspireerd en gemotiveerd.

Een ander cruciaal element is het organiserend vermogen van het team en de opleiding. Er is een balans nodig tussen vrijheid en duidelijke kaders. Hoewel afnemende sturing kan werken om innovatie en betrokkenheid te stimuleren, moeten er wel structuren en afspraken zijn waarbinnen het team functioneert. Dit voorkomt dat iedereen zijn "eigen kunstje" doet, wat de samenhang en kwaliteit van het onderwijs kan ondermijnen.

Daarnaast is samenwerking essentieel. De opleidingsmanager benadrukt dat docenten niet alleen in de klas, maar ook binnen het team goed moeten kunnen samenwerken. Dit betekent openstaan voor feedback, regelmatig evalueren en blijven investeren in professionalisering. Er is speciale aandacht nodig voor het ondersteunen van oudere docenten, bijvoorbeeld bij digitalisering, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan het onderwijs.

Tot slot wordt klantgericht werken genoemd. Dit houdt in dat de behoeften van de student centraal staan, met als doel een leerproces te bieden dat past bij hun doelen en voorkeuren. De opleidingsmanager benadrukt dat dit niet voor iedereen hetzelfde hoeft te zijn; sommige studenten hebben behoefte aan vaste structuren, terwijl anderen juist floreren in een flexibel en maatwerkgericht traject. De opleiding streeft ernaar om voor beide typen studenten een kwalitatief hoogstaand aanbod te bieden.

Als uitsmijter geeft de opleidingsmanager nog mee dat het, met het oog op leven lang ontwikkelen, interessant is om te bepalen wat uitval is. Een gap year of misschien een gap decade kan ineens mogelijk zijn, ben je dan nog steeds uitvaller? Als er geen lumbsum maar levenslange budgettten komen waarmee je levenslang kan doorgaan met leren en ben je nooit uitvaller. Het is een perspectief om mee te nemen.

Mogelijke quote:

‘In beginsel moet een student op de juiste plek zitten, anders wordt t bij voorbaat al lastig’ –mag met naam