# Gespreksverslag Interview over studentuitval en mogelijke interventies

Status: Concept

Opdrachtgever: ROC van Amsterdam-Flevoland

Datum: 2 december 2024, 14:00-15:00, College Noord en in teams

Geïnterviewde: Projectleider 7a en Projectleider 7b (Projectleider 'Meer kansen voor niveau 2') 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

Projectleider 7a is een ervaren projectleider binnen College Noord en heeft een diverse achtergrond in het onderwijs. Voorheen was ze opleidingsmanager en coördinator onderwijslogistiek. Sinds vorig jaar richt ze zich op verschillende strategische projecten, waaronder het verminderen van voortijdig schoolverlaten (VSV). Projectleider 7a ziet haar rol niet alleen als het aanpakken van VSV, maar ook als het creëren van een structureel beleid dat studenten betere kansen biedt.

Projectleider 7b, eveneens projectleider, richt zich specifiek op het project "Meer kansen op niveau 2". Ze werkt aan de MBO-agenda en is betrokken bij diverse initiatieven om uitval te verminderen. Projectleider 7b brengt zowel beleidsmatige als praktische ervaring mee en houdt zich bezig met het verbinden van strategische plannen met de dagelijkse realiteit van studenten en docenten. Samen met Projectleider 7a is zij actief in het ontwikkelen van interventies en het organiseren van ondersteuning voor studenten.

We startten met een presentatie die Projectleider 7a en Projectleider 7b al eerder gegeven hebben aan mensen van Iedereen binnenboord. De presentatie richtte zich op de aanpak van voortijdig schoolverlaten (VSV) binnen College Noord en Westpoort, en startte met de aanleiding: te hoge VSV-cijfers en een opdracht vanuit de portefeuillehouders om dit aan te pakken. Hieruit kwam een strategisch plan voort, gebaseerd op de belangrijkste oorzaken van uitval:

* Verkeerde verwachtingen: Studenten kiezen opleidingen die niet aansluiten bij hun interesses of mogelijkheden.
* Invloed van de omgeving: Familie en sociale druk spelen een grote rol bij de keuzes van jongeren.
* Onvoldoende begeleiding bij studiekeuze en tijdens de opleiding: Veel studenten missen de juiste ondersteuning, zowel vóór als tijdens hun traject.
* Multiproblematiek: Studenten kampen met diverse persoonlijke problemen, zoals financiële stress of gebrek aan huisvesting.

De presentatie introduceerde zeven kernpunten om uitval te verminderen:

1. Voorlichting op VO-scholen: Studenten en hun ouders krijgen een realistischer beeld van de opleiding door eerlijke communicatie. Hierbij worden ook mentoren en decanen beter geïnformeerd.
2. ROC-experience: Try-out dagen, lesjesmiddagen, en activiteiten gericht op het verbeteren van loopbaanoriëntatie (LOB) en het versterken van doorlopende leerlijnen tussen VO en MBO.
3. Intakeprocedures: Het gebruik van trainingen voor vaste intakers, AMN-tests en samenwerking met zorgcoördinatoren (LEC) om beter door te verwijzen.
4. Introductieperiode: Een gezamenlijke start met een focus op binding en duidelijkheid voor nieuwe studenten.
5. Begeleiding tijdens de eerste 100 dagen: Extra ondersteuning in de eerste fase van de opleiding, met speciale aandacht voor ouderbetrokkenheid.
6. Ouderbetrokkenheid: Het vergroten van de rol van ouders, met name moeders, in het ondersteunen van studiekeuzes en trajecten.
7. Training voor docenten: Gericht op pedagogisch-didactisch handelen en soft skills, zodat zij beter in staat zijn studenten te motiveren en te ondersteunen.

De presentatie benadrukte dat de kern van het strategisch plan is om studenten beter voorbereid en gemotiveerd te laten starten aan hun opleiding, met structurele begeleiding om hen vervolgens binnen boord te houden. Het uiteindelijke doel is niet alleen om VSV-cijfers te verlagen, maar om studenten te helpen groeien, zowel binnen als buiten de schoolomgeving.

Daarna konden we starten met het interview.

# Vragen over uitval

## Waarom is uitval een probleem?

Projectleider 7a en Projectleider 7b erkennen dat uitval een significant probleem is binnen hun opleiding, vooral bij Pedagogisch Werk op niveau 4. Hoewel de opleiding hard groeit door de grote vraag naar zorg- en welzijnsprofessionals, is de uitval boven de norm. Dit probleem is zichtbaar in de hoge aantallen no-shows: studenten die zich wel inschrijven maar uiteindelijk niet verschijnen. Dit veroorzaakt niet alleen uitdagingen in de organisatie van onderwijs, zoals overschatting van de benodigde fte’s, maar heeft ook een menselijke kant. Veel studenten die kiezen voor deze opleiding hebben zelf een zorgvraag of zitten midden in een moeilijke persoonlijke situatie, wat hun kansen op succes verkleint.

Projectleider 7a benadrukt dat het aanpakken van uitval niet alleen draait om rendement. Voor haar is de focus op de mens cruciaal: het gaat erom studenten te ondersteunen in hun ontwikkeling, niet alleen om de cijfers te verbeteren. Daarom komt er ook een niveau 3 uitstroom mogelijkheid zodat studenten die vastlopen op niveau 4 toch een diploma kunnen halen. Uitval kan daarnaast ook positief zijn. Er zijn ook studenten die niet in de schoolbanken willen zitten, weggaan en een baan vinden. “Op het moment dat een student stopt, een baan vindt en gelukkig is, dan is dat toch ook goed?”

## Waarom vallen studenten uit?

Uitval wordt volgens Projectleider 7a en Projectleider 7b veroorzaakt door een combinatie van factoren. Veel studenten kiezen de opleiding zonder een goed beeld te hebben van wat hen te wachten staat, wat leidt tot verkeerde verwachtingen. Bovendien heeft de omgeving een grote invloed. Jongeren worden vaak gestuurd door sociale druk of familieleden, zonder dat er voldoende aandacht is voor hun eigen motivatie en talenten.

## Multiproblematiek is een andere grote factor. Studenten kampen vaak met uitdagingen zoals mantelzorg, financiële problemen, huisvestingsnood, of trauma's. Deze complexe omstandigheden maken het moeilijk om zich volledig op school te richten. Ook het imago van het mbo speelt een rol.

## Als docenten al niet positief zijn over de opleiding, raakt dit direct de motivatie van studenten (Als de docent al niet positief is, hoe moet de student het dan zijn?). Als je gelijk weggestuurd wordt omdat je je computer niet bij je hebt dan komt een student de volgende keer helemaal niet meer. Het pedagogisch leefklimaat is daarom cruciaal: studenten moeten zich veilig en gezien voelen om succesvol te zijn.

## Interventies en oplossingen.

Om uitval te verminderen, heeft de opleiding meerdere interventies ingezet. Voorlichting is een belangrijke pijler. Door al op de VO-scholen eerlijk en transparant te communiceren over wat studenten kunnen verwachten, hopen Projectleider 7a en Projectleider 7b betere instroomkeuzes te stimuleren. Dit wordt gecombineerd met een intensieve intakeprocedure, inclusief vaste intakers en samenwerking met zorgcoördinatoren, om al vroeg problemen te signaleren en aan te pakken. De effecten van deze maatregelen moeten nog in beeld gebracht worden.

Tijdens de eerste 100 dagen van de opleiding ligt de nadruk op een “zachte landing”. Studenten krijgen drie mentoruren per week en kunnen terecht bij duomentoren, zodat er altijd iemand beschikbaar is voor ondersteuning. Daarnaast worden ouders actief betrokken bij het traject, aangezien zij een grote invloed hebben op de motivatie en het succes van hun kinderen. Docententrainingen gericht op pedagogisch-didactisch handelen en het motiveren van studenten helpen om het leerklimaat te verbeteren.

Hoewel veel interventies nog in de beginfase zitten, merken de collega’s al positieve veranderingen. Een wens ligt nog bij de mogelijkheid om de structuur en focus in het Bredero-lesmodel over te nemen, waar elke les aan vaste criteria voldoet. Dat wordt bij Bredero goed ontvangen door zowel studenten als docenten. Tegelijkertijd zien ze ook ruimte voor groei, zoals het verder versterken van de warme overdracht tussen VO en MBO en het intensiveren van ouderbetrokkenheid.

# Vragen over de opleiding

## Hoe zit jullie opleiding in elkaar?

De opleiding is zorgvuldig opgebouwd om studenten een breed en praktijkgericht programma te bieden. Na aanmelding doorlopen studenten een gesprek, een AMN-test en een startdag om hen goed voor te bereiden. Ze krijgen een introductieweek waarin ze de opleiding leren kennen en een zachte landing ervaren. De structuur van de opleiding biedt een mix van theorie en praktijk, met speciale aandacht voor pedagogisch werk en welzijn. Het team probeert studenten vanaf de eerste dag een gevoel van verbondenheid en veiligheid te bieden, zodat ze zich welkom en gemotiveerd voelen.

## Welke begeleiding krijgen de studenten?

Begeleiding is een kernonderdeel van de opleiding. Tijdens de eerste vijf weken krijgen studenten drie mentoruren per week. Ze hebben toegang tot duomentoren, wat betekent dat er altijd meerdere mensen beschikbaar zijn om hen te ondersteunen. De opleiding investeert ook in het trainen van docenten, zodat zij beter in staat zijn om de sociale en emotionele behoeften van studenten te herkennen en aan te pakken. Er zijn bovendien nauwe samenwerkingen met externe organisaties, zoals zorgcoördinatoren, om studenten met complexe problemen extra hulp te bieden.

## Hoe verklaar je verschillen tussen opleidingen?

Projectleider 7a en Projectleider 7b wijzen op verschillende factoren die bijdragen aan verschillen in uitval tussen opleidingen. Ten eerste speelt de aard van de opleiding een rol. Zorg en Welzijn blijft populair omdat er altijd werk is in deze sector. Andere opleidingen, zoals Handel, zijn volgens de twee minder aantrekkelijk geworden door verschuivingen in de arbeidsmarkt en de afnemende behoefte aan diploma's voor winkelbanen (studenten kunnen zonder diploma al aan de slag).

Daarnaast noemen ze de invloed van het docententeam en de afhankelijkheid van een manager. Een hecht team met een gedeelde visie kan een wereld van verschil maken. Studenten voelen zich meer gezien en gesteund als docenten op één lijn zitten en betrokken zijn bij hun succes. Het tegenovergestelde is ook waar: als er weinig cohesie is in het team of als een sleutelpersoon wegvalt, kan dit direct een negatieve impact hebben. Soms valt of staat een team met één persoon en wordt alles anders ingericht bij het wisselen van managers

# Vragen over het docententeam

## Hoe zit jullie team in elkaar?

## Projectleider 7a en Projectleider 7b hebben eigenlijk geen onderwijsteam waar ze onderdeel van zijn. We krijgen daarom via dit interview een college breed perspectief. Het is dus lastig iets te zeggen over specifieke onderwijsteams.

## Hoe gaan jullie om met ziekteverzuim?

## Binnen sommige teams, zoals op Westpoort, blijft het ziekteverzuim hoog. Dit wordt per team op verschillende manieren aangepakt. Bij Zorg en Welzijn is er een systeem waarbij twee collega’s de dagroostering coördineren, zodat lessen kunnen worden opgevangen of verschoven. Op andere locaties worden soms opvanglessen gegeven of roosters aangepast. Hoewel dit systeem functioneert, zien Projectleider 7a en Projectleider 7b het belang van een bredere aanpak om werkdruk en verzuim structureel te verminderen.

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

Om kwaliteit te waarborgen, benadrukken Projectleider 7a en Projectleider 7b het belang van een stevige basis. Docenten moeten niet alleen hun eigen vak kennen, maar ook begrijpen hoe de opleiding als geheel in elkaar zit. Lessen moeten goed gestructureerd zijn en aansluiten bij de behoeften van studenten, met ruimte voor creativiteit en flexibiliteit.

Daarnaast is het cruciaal dat docenten de ruimte en middelen krijgen om zich te blijven ontwikkelen. Dit vraagt om extra fte’s, zodat docenten niet alleen lessen draaien en zieke collega's opvangen, maar ook kunnen werken aan kwaliteitsverbetering en training. Een duidelijke visie en ondersteuning vanuit de organisatie helpen om teams op één lijn te brengen en te zorgen voor een inspirerend leerklimaat voor zowel studenten als docenten.

Als uitsmijter geeft Projectleider 7a nog mee dat wetgeving niet altijd helpt. De 1000 uren-norm en het focussen op rendementen zorgt er niet voor dat de keuze gemaakt wordt voor kwaliteitsverbetering en de professionalisering van docenten.

Mogelijker quote:

*“ Het gaat erom dat studenten zich veilig en welkom voelen. Dat studenten gezien en gehoord worden”.* 🡪

Nog een quote:

*“Er is in deze tijd wel veel shit waar studenten mee te maken te hebben. Geen huis, mantelzorg, geen geld, moeten werken om huis te kunnen betalen, misbruik, meiden die vroeg zwanger zijn, jongens die vroeg vader worden, kinderen van gescheiden ouders, zorg voor diezelfde ouders…het is schrikbarend om te zien waar jongeren mee kampen. Gelukkig zijn er ook studenten waar het goed mee gaat*.“