

**SUCCES- EN FAALFACTOREN IN HET  
BEROEPSONDERWIJS 2000-2001**

**De tweede meting met het zelfevaluatie-instrument  
Succes- en faalfactoren ter verhoging van het  
rendement in de regio Rijnmond**

E. Heyl  
R.H. Mulder  
C.J.M. Schenkeveld

# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| Inhoudsopgave  | iii       |
| Voorwoord  | vii       |
| <b>Hoofdstuk 1 Inleiding</b>                                     | <b>1</b>  |
| 1.1 Het doel van het instrument Succes- en faalfactoren          | 1         |
| 1.2 Relatie met kwaliteitszorg                                   | 3         |
| 1.3 Toepassing van het instrument                                | 3         |
| 1.4 Inhoud van het rapport                                       | 4         |
| <b>Hoofdstuk 2 De categorieën succes- en faalfactoren</b>        | <b>5</b>  |
| 2.1 De categorieën succes- en faalfactoren                       | 5         |
| 2.2 Succes- en faalfactoren, de verschillende niveaus en groepen | 6         |
| 2.3 Overzicht van de categorieën                                 | 10        |
| <b>Hoofdstuk 3 Het instrument; pilot en toepassing</b>           | <b>13</b> |
| 3.1 De ontwikkeling van het instrument en de pilot               | 13        |
| 3.2 Opzet en afname van het instrument 1999-2000                 | 15        |
| 3.3 Opzet en afname van het onderzoek 2000-2001                  | 15        |
| 3.4 Inhoud van de tabellen                                       | 17        |
| 3.5 Overzicht van de respons                                     | 17        |
| <b>Hoofdstuk 4 Kenmerken van de deelnemers</b>                   | <b>19</b> |
| 4.1 Achtergrondkenmerken   | 19        |
| 4.2 Capaciteiten   | 22        |
| 4.3 Studieverleden   | 23        |
| 4.4 Beeldvorming over opleiding en beroep                        | 26        |
| 4.5 Leefsituatie en culturele achtergrond                        | 26        |
| 4.6 Motivatie voor de opleiding                                  | 28        |
| 4.7 Beoogd kwalificatieniveau                                    | 28        |
| 4.8 Studie- en schoolhouding                                     | 29        |
| 4.9 Samenvatting deelnemerkenmerken                              | 31        |
| <b>Hoofdstuk 5 Kenmerken van de docenten</b>                     | <b>33</b> |
| 5.1 Competenties van docenten                                    | 33        |
| 5.2 Inzet van en interactie met docenten                         | 34        |
| 5.3 Samenvatting   | 36        |

Succes- en faalfactoren in het beroepsonderwijs; de tweede meting met het zelfevaluatie-instrument Succes- en Faalfactoren ter verhoging van het rendement in de regio Rijnmond / Heyl, E., R.H. Mulder & C.J.M. Schenkeveld.

Rotterdam: RISBO Contractresearch BV / Erasmus Universiteit Rotterdam, december 2001

Verkoopprijs: € 15,90 (inclusief BTW en administratiekosten en exclusief verzendkosten). Exemplaren van deze uitgave zijn te bestellen bij: Secretariaat RISBO, Erasmus Universiteit Rotterdam, Postbus 1738, 3000 DR Rotterdam, tel.: 010-4082124, fax: 010-4529734

© Copyright RISBO Contractresearch BV. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vernoemd, verspreid en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van de Directie van het Instituut.

ISBN 90-76613-13-3

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Hoofdstuk 6 Het personeel(s)beleid</b>                         | <b>37</b> |
| 6.1 Nieuw personeel   | 37        |
| 6.2 Personeelskenmerken   | 38        |
| 6.3 Communicatie tussen personeel                                 | 39        |
| 6.4 Innovatiebereidheid   | 41        |
| 6.5 Samenvatting  | 41        |
| <b>Hoofdstuk 7 De binnenschoolse theoriecomponent</b>             | <b>43</b> |
| 7.1 Mening over de inhoud van de opleiding                        | 43        |
| 7.2 Didactiek van de binnenschoolse theoriecomponent              | 45        |
| 7.3 Samenvatting  | 46        |
| <b>Hoofdstuk 8 De buitenschoolse praktijkcomponent</b>            | <b>47</b> |
| 8.1 Inhoud van de praktijkcomponent                               | 47        |
| 8.2 De beroepspraktijkvorming                                     | 48        |
| 8.3 Samenvatting  | 50        |
| <b>Hoofdstuk 9 De opleidingsstructuur</b>                         | <b>51</b> |
| 9.1 Structuur van de opleiding                                    | 51        |
| 9.2 Toetsing  | 53        |
| 9.3 Samenvatting  | 54        |
| <b>Hoofdstuk 10 De randvoorwaarden</b>                            | <b>57</b> |
| 10.1 Monitoring   | 57        |
| 10.2 Schoolregels   | 58        |
| 10.3 Voorlichting   | 59        |
| 10.4 Samenvatting   | 60        |
| <b>Hoofdstuk 11 De fysieke omgeving</b>                           | <b>61</b> |
| 11.1 Aanwezigheid en waardering van voorzieningen                 | 61        |
| 11.2 Samenvatting   | 62        |
| <b>Hoofdstuk 12 Relaties tussen de factoren en de uitval</b>      | <b>65</b> |
| 12.1 Overzicht van de belangrijke factoren en de uitval           | 65        |
| 12.2 De relaties tussen de factoren en de uitval                  | 69        |
| 12.3 Effecten van de factoren en het verschil tussen de leerwegen | 73        |
| 12.4 Samenvatting   | 77        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>Hoofdstuk 13 Resultaten en de implicaties voor beleid</b> | <b>79</b>  |
| 13.1 Scores op de succes- en faalfactoren                    | 79         |
| 13.2 De succes- en faalfactoren                              | 86         |
| 13.3 Implicaties voor beleid                                 | 88         |
| <b>Literatuurlijst</b>                                       | <b>91</b>  |
| <b>Bijlage 1: Aanvullende gegevens</b>                       | <b>99</b>  |
| <b>Bijlage 2: Overzicht van alle succes- en faalfactoren</b> | <b>103</b> |



## Voorwoord

In 1995 is het convenant Regionaal Arrangement (RA) ondertekend door gemeenten, ROC's en vele andere relevante actoren in de regio Rijnmond, met als doel het verbeteren van het rendement van de opleidingen. In het kader van dit RA is in 1997 gestart met de ontwikkeling van het zelfevaluatie-instrument Succes- en faalfactoren. Het instrument heeft als doel om die factoren in kaart te brengen die verantwoordelijk zijn voor het feit dat een groot aantal deelnemers in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie voortijdig uitvalt. Tevens wordt getracht te achterhalen welke factoren er voor zorgen dat anderen de opleiding juist met succes afronden. Deze gegevens kunnen gebruikt worden als basis voor beleid ter verhoging van het rendement.

In het schooljaar 1998-1999 is een pilot uitgevoerd om het instrument te testen op validiteit en betrouwbaarheid (zie Mulder & Van Wensveen, 1999). Van de resultaten van de eerste 'echte' meting met het zelfevaluatie-instrument is eveneens verslag gedaan (Heyl, Mulder, Schenkeveld & Weltevrede, 2000). Dat rapport geeft een overzicht van de stand van zaken van alle opleidingen ten aanzien van de succes- en faalfactoren. In dat jaar was het echter nog niet mogelijk om een relatie te leggen tussen de factoren en de daadwerkelijke uitval.

In onderhavige studie wordt van alle groepen die geparticipeerd hebben weergegeven wat de factoren zijn die verband houden met de uitval van deelnemers, op het niveau van de sectoren. Opvallend daarbij is dat factoren zoals de studiehouding en leermotivatie van deelnemers belangrijke factoren zijn; deelnemers die dat minder hebben vallen vaker uit. Dat zou betekenen dat opleidingen via deze aspecten het rendement kunnen verhogen. Er worden echter ook resultaten gepresenteerd die voor de meeste mensen wellicht minder voor de hand liggen.

De toepassing van het instrument wordt zoveel mogelijk door de medewerkers in de participerende onderwijsinstellingen uitgevoerd. De instructie, de analyses van alle gegevens en de rapportage worden verzorgd door het RISBO. Van de resultaten van elke specifieke groep is door het RISBO per groep verslag gedaan in een locatiespecifieke rapportage (in totaal 49, verzorgd door Carla Schenkeveld, Erwin Heyl, Cees Stoppelenburg, Dave Hoppema, Judith Tersteeg, Sabine Severliens, en Regina Mulder). Bij deze wil ik graag een woord van dank uitspreken aan iedereen die in de ontwikkeling



heeft geparticipeerd en zij die het instrument nu daadwerkelijk toepassen, met daarbij vanzelfsprekend alle deelnemers, docenten, managers en contactpersonen die bereid zijn geweest om de vragenlijsten in te vullen.

Op dit moment wordt het instrument wederom toegepast. De gegevens die daarbij verzameld worden, kunnen worden vergeleken met die van het afgelopen jaar, waardoor veranderingen in de tijd waargenomen kunnen worden, en er zelfs effecten van beleid kunnen worden vastgesteld. Daarmee is dit jaar al gestart. Het instrument blijkt voor de participerende locaties een grote hoeveelheid informatie op te leveren, die richting kan geven, en inmiddels geeft op diverse locaties, aan beleid. Uniek aan het instrument blijkt dat ten eerste gegevens van verschillende actoren aan elkaar gekoppeld worden, ten tweede de relatie met uitval daadwerkelijk in kaart gebracht wordt en ten derde iedere specifieke groep die participeert inzicht krijgt in de factoren die specifiek daar van belang zijn. De behoefte aan dergelijke relevante informatie blijkt groot, gezien de interesse in aanpalend onderwijs (VMBO en HBO) en ROC's buiten deze regio. Het instrument zal in de nabije toekomst ook buiten de regio worden toegepast.

Rotterdam  
Dr. Regina H. Mulder  
Adjunct-directeur RISBO

## Hoofdstuk 1

# Inleiding

Het rendement in het Nederlandse BVE-veld (Beroepsonderwijs en VolwassenenEducatie) is laag. Dat wordt al jaren geconstateerd (zie bijv. Arbeidsvoorziening, 1995; Den Boer & Meesterberends-Harms, 1992; Bock & Hövels, 1991; Ganga, 1992; Harms & Den Boer, 1996; Neve, 1991; Smoorenburg & Willems, 1996; Mulder & Van Wensveen, 2000). Om het rendement in de regio Rijnmond te verbeteren, is in 1995 het Regionaal Arrangement ontwikkeld (zie RBO, 1995). Deze is ondertekend door gemeenten, ROC's, de Kamer van Koophandel en Fabrieken, en andere relevante actoren in deze regio. In het kader van dit Regionaal Arrangement is een aantal activiteiten gestart die gezamenlijk tot doel hebben om het voortijdig schoolverlaten terug te dringen en het rendement van het onderwijs in de BVE- sector in deze regio te verhogen.

Eén van de speerpunten binnen het Regionaal Arrangement betrof het thema 'rendement' met daarbinnen twee verschillende projecten; 'Prestatiecriteria' en 'Succes- en faalfactoren'. Omdat deze beide projecten veel overlap vertoonden zijn ze samengevoegd, en verder gegaan onder de naam 'Succes- en faalfactoren'. Met de succes- en faalfactoren wordt gedoeld op die factoren die voortijdig schoolverlaten beïnvloeden, zowel van de kant van de opleiding als die van de deelnemers. In het kader van dit project heeft de samenwerking vanaf voorjaar 1997 tussen het Albeda College, het ROC Zadkine, het RBO Rijnmond (Regionaal Bureau Onderwijs) en het RISBO (Rotterdams Instituut voor Sociaal-wetenschappelijk BeleidsOnderzoek), geleid tot de ontwikkeling van een zelfevaluatie-instrument.

### 1.1 Het doel van het instrument Succes- en faalfactoren

In het proces van ontwikkeling van het instrument zijn vele mensen uit de regio betrokken die werkzaam zijn bij een groot aantal verschillende opleidingen van één van de ROC's in de regio (Regionale Opleidingen Centra) of het Wellantcollege (voorheen Agrarische Opleidingen Centrum Groene Delta). Op het moment dat met de ontwikkeling van het instrument is

gestart, worden er vanzelfsprekend al veel activiteiten in de regio ondernomen om het rendement te verhogen. Docenten, managers en beleidsmedewerkers weten heel goed welke factoren binnen hun gezichtsveld van belang zijn. Echter, bij menig een leerde de indruk dat de acties vooral gericht waren op het zogenaamde 'brandjes-blussen' en deze acties waren daarmee, hoe goed soms ook, nogal ad hoc. Het doel van dit instrument is nu het achterhalen van de factoren die bij de verschillende opleidingen daadwerkelijk een rol spelen in relatie tot het voortdurend schoolverlaten, met andere woorden de succes- en faalfactoren. Daarbij dienen de factoren zodanig te worden achterhaald en blootgelegd dat er onmiddellijk beleid op kan worden ontwikkeld door onderwijsinstellingen zelf. Het gaat hierbij dus om factoren die door de onderwijsinstelling te beïnvloeden zijn.

De onderscheiden factoren bestaan uit deelmerkenmerken en school- en opleidingskenmerken. Binnen deze factoren worden verschillende categorieën onderscheiden, waaronder de theoretische component, de docenten, de praktijkcomponent en de achtergrondkenmerken van deelnemers. Deze factoren kunnen voor verschillende opleidingen of verschillende deelnemers verschillende effecten hebben. Met dit instrument wordt inzicht verkregen in de factoren die daadwerkelijk van invloed zijn op het rendement, en in hoe sterk de invloed van de betreffende factoren is. Daarmee kunnen vragen beantwoord worden zoals: 'Kan de uitval worden toegeschreven aan de kenmerken van de theorie- of praktijkcomponent, en zo ja aan welke specifieke aspecten dan?' 'Of is er misschien tocht een aantal deelmerkenmerken die hier een dominante rol spelen?' Zeer waarschijnlijk is wel dat er niet slechts één, maar meerdere groepen factoren van belang zijn. Met het toepassen van het instrument wordt de relatie tussen de factoren in kaart gebracht en onder welke condities deze relaties zich voordoen. Daarmee wordt antwoord gevonden op de vraag: 'Welke factoren zijn het meest van invloed op het rendement en het voortdurend schoolverlaten?'

De koppeling met de uitval geeft inzicht in de succes- en faalfactoren voor ledere locatie, opleiding en leerweg (en daarmee in de kwaliteit van de opleiding). Met het instrument kan echter verder worden gekeken dan de stand van zaken van een enkel jaar. Dit jaar is dan ook een tweede afname geweest van het (verbeterde) instrument met de intentie om uitvalgegevens aan de verkregen informatie te koppelen waarvan in dit rapport gewag wordt gemaakt. Op langere termijn zullen tevens verschuivingen in de relevantie

2

van de factoren aan het licht kunnen komen, waarmee de mogelijkheid ontstaat om effecten van ingezet beleid te kunnen vaststellen.

Kortom, het instrument geeft inzicht in die factoren waarmee de opleiding zorg kan dragen voor een verdere verhoging van het rendement van de opleiding. Ook biedt het instrument de mogelijkheid om structureel gegevens te verzamelen omtrent de stand van zaken met de mogelijkheid om deze te benutten voor het twejaarlijkse kwaliteitszorgverslag naar het ministerie van OCenw.

## 1.2 Relatie met kwaliteitszorg

Het instrument sluit nauw aan bij de activiteiten die in het kader van de kwaliteitszorg worden uitgevoerd (het ERQH-model, INK, 1996; zie ook Stok, 1999). Op basis van de uitkomsten van het instrument Succes- en faalfactoren kunnen in het kader van kwaliteitszorg verbeteracties worden uitgevoerd. Het instrument Succes- en faalfactoren is in het kader van kwaliteitszorg een geschikt middel om de knelpunten en de succesfactoren daadwerkelijk te meten. Zo wordt onder andere met dit zelfevaluatie-instrument de mening (ofwel de tevredenheid) van de klanten, in casu de deelnemers aan het onderwijs, in kaart gebracht. Daarnaast kan de 'omgang met kwaliteitszorg' een succes- dan wel faalfactor zijn. Immers, hoe een organisatie met aspecten van kwaliteitszorg omgaat, is van invloed op de kwaliteit van het onderwijs en zal daarmee weer van invloed zijn op het rendement van opleidingen.

## 1.3 Toepassing van het instrument

Vanaf 1997 is gewerkt aan de ontwikkeling van het instrument. In het schooljaar 1998-1999 is een pilot uitgevoerd waarbij het instrument in de praktijk is toegepast en getest. De uitkomsten zijn aanleiding geweest voor een aantal aanpassingen die hebben geresulteerd in een valide en betrouwbaar instrument. In het schooljaar 1999-2000 heeft de eerste afname van het bijgestelde instrument plaatsgevonden, waarbij ook de uitval in kaart is gebracht. Binnen de verschillende contra voor beroepsopleiding en volwasseneneducatie zijn sectoren en opleidingen benaderd met de vraag of ze gebruik willen maken van het instrument. In het kader van de toepassing

3



van dit instrument zijn vragen over alle factoren voorgelegd aan deelnemers, docenten, managers en een contactpersoon binnen de organisatie. In onderhavig rapport wordt verslag gedaan van de uitkomsten van de meting die heeft plaatsgevonden in het schooljaar 2000-2001.

#### 1.4 Inhoud van het rapport

In het tweede hoofdstuk van het rapport wordt uiteengezet hoe het instrument er nu uitziet. In ditzelfde hoofdstuk wordt ook aandacht geschonken aan de theoretische basis van het instrument. De beschrijving van de ontwikkeling van het instrument staat kort in hoofdstuk 3, samen met de uitkomsten van de pilot en haar voornaamste resultaten en conclusies. Tevens wordt hierin de uitvoering van het onderzoek verder besproken.

Het tweede deel van het rapport bestaat uit de hoofdstukken 4 tot en met 11 waarin de uitkomsten worden gepresenteerd per categorie factoren die zijn onderscheiden in hoofdstuk 2.

In het derde deel van het rapport staat de relatie van de succes- en faalfactoren met het rendement centraal. In hoofdstuk 12 wordt een overzicht gegeven van de factoren die daadwerkelijk verband houden met de uitval van de deelnemers. Tevens wordt inzicht gegeven in de factoren die niet blijken te leiden tot uitval van deelnemers. Vervolgens wordt bekeken of er bij verschillende groepen deelnemers verschillende factoren relevant zijn. Daarbij worden onderscheid gemaakt tussen allochtone en autochtone mannen en vrouwen. Tevens wordt gekeken naar mogelijke verschillen tussen bol en bbl.

## Hoofdstuk 2

# De categorieën succes- en faalfactoren

Er is binnen het (BVE-)onderwijs niet één allesbepalende factor aan te wijzen die verantwoordelijk is voor het succes van de schoolloopbanen van deelnemers. Zowel individuele kenmerken van deelnemers en van docenten kunnen van belang zijn. Daarnaast zijn er op schoolniveau factoren die een rol kunnen spelen, zoals bijvoorbeeld het personeelsbeleid. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet welke factoren van belang kunnen zijn, en tot welke categorieën deze factoren behoren. Aandacht wordt besteed aan de mogelijke succes- en faalfactoren. Het gaat daarbij om factoren die samen (kunnen) hangen met een succesvolle schoolloopbaan, en daarmee met het eventuele voortijdig schoolverlaten en het rendement van opleidingen en die door een school te beïnvloeden zijn of waarmeer rekening gehouden kan worden (bijv. bij achtergrondkenmerken als geslacht en leeftijd).

### 2.1 De categorieën succes- en faalfactoren

Om overzicht te krijgen over de mogelijke succes- en faalfactoren is een kader ontwikkeld waarin de categorieën succes- en faalfactoren een plaats krijgen. In eerste instantie is literatuuronderzoek verricht. Zowel binnen als buiten Nederland is reeds onderzoek uitgevoerd naar de mogelijke oorzaken van het voortijdig schoolverlaten en de kwaliteit van het onderwijs (zie bijv. Lokman, Van Woerkom & De Bruin, 1996). Uit de bestudeerde literatuur zijn die specifieke factoren gedestilleerd die van belang kunnen zijn voor opleidingen in het BVE-veld. Tevens zijn resonansbijeenvakkomsten met deskundigen in de regio Rijnmond georganiseerd. In verschillende bijeenkomsten zijn de specifieke factoren die voor deze regio van belang zijn achterhaald, en is het ontwikkelde instrument op validiteit getoetst door te checken of de vragenlijst alle relevante factoren bevat. De visie van deskundigen en de uitkomsten van de literatuurstudie zijn meegenomen in de ontwikkeling van het navolgende inhoudelijke kader.



## 2.2 Succes- en faalfactoren, de verschillende niveaus en groepen

Zoals reeds gesteld, is er in het (BVE-)onderwijs niet één allesbepalende factor aan te wijzen die verantwoordelijk is voor het succes van een opleiding. Zowel individuele kenmerken van deelnemers, van docenten, de kwaliteit van de opleiding, de organisatie van het onderwijs, en het beleid binnen de school zijn onderdelen die van belang kunnen zijn. In deze paragraaf worden acht groepen factoren onderscheiden die in het instrument zijn opgenomen.

### 2.2.1 De kenmerken van deelnemers

Binnen het onderwijs zijn de deelnemers de belangrijkste factor. Niet alleen wat betreft de doeleinden van het onderwijs zelf; het onderwijs draait immers om het kwalificeren van de deelnemers. Tevens spelen de kenmerken van de deelnemers een belangrijke rol. Deze bepalen mede wat de mogelijkheden zijn van de opleidingen om hun deelnemers de benodigde kennis en vaardigheden bij te brengen. Zo beschikt iedere deelnemer bijvoorbeeld over andere capaciteiten en komt met een andere achtergrond de opleiding binnen. Oftewel deelnemers bezitten allemaal verschillende kenmerken die van belang zijn in relatie tot hun schoolloopbaan. Uit studies naar de relatie tussen de deelnemers en hun loopbaan blijkt dat achtergrondkenmerken zoals bijvoorbeeld sociaal milieu of etnische herkomst de loopbaan in meer of mindere mate determineren (zie bijv. Jencks, 1972; Peschar, 1987; Van Erp, Dekkers, Koopman & Robijns, 1992; Vlug, 1995; Uerz, Portengen & Dekkers, 1999; Den Boer & Uerz, 2000). Dit geldt ook voor de BVE-sector (zie bijv. Babelowsky, Derriks & Voncken, 1990). Andere aspecten die een rol spelen, zijn de vooropleiding en capaciteiten van deelnemers (Van Batenburg & Den Boer, 1996; Den Boer, 1996a, 1996b) en de (gezins)situatie waarin de deelnemers verkeren (Bormans, Van Wijngaarden & Veld, 1997). Buiten deze sociale factoren en individuele persoonskenmerken blijken meer psychologische aspecten ook een belangrijke rol te spelen. Motivatie en attitude, maar ook het beeld dat deelnemers hebben van de opleiding en het beroep, zijn van groot belang voor het succesvol afronden van een opleiding (zie bijv. Verijdt, 1991; Harms, 1995; Lokman, 1995; Harms & Den Boer, 1996; Hövels & Van den Berg, 1996; Mulder, 1997; Mulder & Van Wensveen, 2000a).

### 2.2.2 De kenmerken van docenten

In het kader van iedere pedagogisch didactische aanpak is de rol van docenten een terugkerend thema (zie bijv. Van der Wolf, 1984; De Bruyn, 1997). Onderzoek naar effectieve instructievormen heeft geleid tot een lijst van factoren die een positieve invloed hebben op de prestaties van leerlingen (Creemers, 1991). Hieronder vallen bijvoorbeeld 'opportunity to learn' (gelegenheid tot het leren), het geven van feedback, en het gestructureerd aanbieden van de te leren stof. Daarnaast spelen docenten een belangrijke rol bij bijvoorbeeld het motiveren van deelnemers. De interactie tussen docent en deelnemer is van belang (bijv. Voncken, Van der Kuip, Moerkamp & Felix, 2000). Verder is uiteraard hetgeen de docent aan de orde stelt tijdens het onderwijzen van invloed op hetgeen de deelnemer leert. Het gedrag van docenten is daarmee één van de cruciale factoren. Daarnaast is het zo dat wat voor iedere deelnemer geldt, ook voor iedere docent geldt, namelijk dat iedere docent zijn of haar eigen achtergrondkenmerken en vooral attitude meebrengt, die de situatie in het onderwijs beïnvloeden. Gemeten worden dan ook onder andere de motivatie van docenten, de bereidheid tot participeren in innovaties, het meedoen aan buitenschoolse activiteiten en de kwalificaties van docenten.

### 2.2.3 Het personeelsbeleid

In aansluiting op het gedrag van docenten is het beleid met betrekking tot het personeel van belang. Ook bij opleidingen binnen de BVE-sector zal de functie van rolmodel een positief effect kunnen hebben op de motivatie van deelnemers. Voor deelnemers behorend tot een minderheid kan de aanwezigheid van herkenbare voorbeelden een positieve stimulans geven op de schoolloopbaan. Dit kan worden bevorderd door bijvoorbeeld meer allochtone docenten aan te trekken. Ook speelt het beleid van de school met betrekking tot de professionalisering (van docenten) een rol.

### 2.2.4 De binnenschoolse theoriecomponent<sup>1</sup>

Wanneer een deelnemer aan een opleiding begint, dan wordt deze onmiddellijk geconfronteerd met de binnenschoolse theoriecomponent van de opleiding. Van belang in relatie tot de theoriecomponent is dat de inhoud en de vorm van de lessen aansluiten bij de kenmerken van de doelgroep, de deelnemers (bijv. Van Batenburg, 1996; Van Batenburg & Den Boer, 1996b; Voncken, et. al, 2000).

<sup>1</sup> Met de binnenschoolse theoriecomponent wordt bedoeld: de theoretische en de praktijklessen op school.



Wanneer de deelnemers in het onderwijs participeren, worden ze beïnvloed door de omgeving waarin ze verkeren. Van invloed op bijvoorbeeld de leerprestaties zijn de kenmerken van de leeromgeving (zie bijv. Mulder, 1997). Daarmee wordt aangegeven dat de vorm en de inhoud van de leeromgeving van belang zijn. Een veel gesignaleerd manco is gelegen in de inhoud en de vorm van de theorie-opleiding. Wereldwijd is er steeds meer aandacht voor individueel gerichte manieren van leren in relatie tot verbetering van de kwaliteit van de opleiding. Er wordt meer aandacht geschonken aan vraagstukken met betrekking tot de leerprocessen. Naar aanleiding van recente studies wordt het steeds duidelijker dat hierbij onder andere van belang is dat aandacht wordt besteed aan de verschillende leerstijlen van deelnemers, ook in het beroeps onderwijs (zie bijv. Vermunt, 1992; Staats, 1999).

De kennis omtrent de individuele leerprocessen dient aan te sluiten bij de middelen die gebruikt worden in het onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat verschillende multimedialiteit zich uitstekend lenen voor toepassingen in het onderwijs, ook wanneer de nadruk ligt op differentiatie tussen de deelnemers. Te denken valt aan mogelijkheden van open leercentra (zie bijv. Smeets, 1996; Onstenk, 1997b; Mulder, 1998; Mulder & Van Wiersveen, 2000a). Voorwaarde is voor het realiseren van de leerdoelen is dat een school dient te beschikken over de benodigde faciliteiten. Tevens dient de inhoud en de vorm een relatie te vertonen met de arbeidsmarkt waarvoor wordt opgeleid. Dit kan worden gerealiseerd door aandacht te besteden aan de kenmerken van die arbeidsmarkt en aan de benodigde kennis en vaardigheden voor dat specifieke deel van de arbeidsmarkt waarvoor wordt opgeleid (bijv. Onstenk, 1997a).

## 2.2.5

### De buitenschoolse praktijkcomponent?

Specifiek voor het beroeps onderwijs blijken kenmerken van de beroepspraktijk van groot belang voor hetgeen geleerd wordt tijdens het volgen van de opleiding (zie bijv. De Vries, 1988; Nieuwenhuis, 1991; Onstenk, 1997a). Daarbij gaat het met name om de relatie tussen de kenmerken van de praktijkcomponent, de theoriecomponent en de arbeidsmarkt. De aansluiting tussen de inhoud van het theorie- en het praktijkdeel is over het algemeen niet optimaal. De veronderstelling luidt dat

een verbetering van de aansluiting tussen theorie en praktijk zal leiden tot betere leerresultaten.

Specifiek voor de beroepsbegerende opleidingen (bbl) geldt dat de deelnemers het grootste deel van de tijd op de (buitenschoolse) werkvloer aanwezig zijn. Daarom is het voor deelnemers van belang dat zij, alvorens in het opleidingstraject te worden opgenomen, beschikken over een werkplek binnen een bedrijf. Scholen worden geconfronteerd met jongeren die dit niet hebben (bijv. Schenkeveld & Veld, 1995). Om de kans op een werkplek binnen een bedrijf te vergroten, dient onder andere te worden voorkomen dat de werkgevers een negatieve houding hebben tegenover de deelnemers van de bbl-trajecten (het vroegere leerlingwaaier) (Van den Berg e.a., 1994). Een positieve houding van de werkgevers is: tenzij noodzakelijk voor een goede afstemming tussen het buitenschoolse deel van de opleiding en het theoretische deel. Deze afstemming laat veelal te wensen over (Nieuwenhuis, 1991; Den Boer & Meesterberends-Harms, 1992; Van der Aa, 1994; Mulder, Nieuwenhuis & Stekelenburg, 1994; Van den Berg e.a., 1994). Uit onderzoek naar stages blijkt dat bijvoorbeeld een gebrek aan communicatie tussen de werkvloer en de school een goede afstemming tussen beide in de weg staat (Nieuwenhuis, 1991). Dit betekent dat een goede onderwijsinhoudelijke afstemming tussen theorie en praktijk kan worden bevorderd door het verbeteren van de communicatie tussen de school en het bedrijf.

## 2.2.6

### De opleidingsstructuur

Ook de opleidingsstructuur is van belang in relatie tot het voortdurend schoolverlaten. Hierbij valt te denken aan de omvang en het tijdstip van de theorie- en praktijkcomponenten binnen de opleiding en de wijze waarop het onderwijsstraject wordt vorm gegeven (Verfijt & Diederix, 1993; Driessen, 1996; Hoebe, 1996b; Nieuwenhuis & Le Ruite, 1996; Borghans & Smits, 1997; Latzender, 1998). De manier en de frequentie van het toetsen van kennis en vaardigheden gedurende de opleiding is eveneens een factor die van invloed kan zijn op de effectiviteit van het onderwijsleerproces (Knippenberg & Loois, 1983; Bijleveld, 1993).

## 2.2.7

### De randvoorwaarden

Om op maat gesneden onderwijs aan te kunnen bieden, is het voor scholen van belang dat ze aan het begin van het opleidingstraject over informatie beschikken ten aanzien van bepaalde deelnemerkenmerken. Aan de hand van gegevens over de vooropleiding en het niveau van de deelnemers met betrekking tot hun kennis en vaardigheden kan het curriculum aangepast

<sup>2</sup> Met de buitenschoolse praktijkcomponent wordt bedoeld: een praktijkdeel buiten de school (op de werkplek). Bijvoorbeeld de beroepspraktijkvorming (bpv), stage of werk in de bbl-opleiding.



worden aan de behoeften van de deelnemers. Ook zou op basis hiervan de selectie van de instroom 'aan de poort' beter kunnen verlopen. Uit onderzoek blijkt dat het gebruik van intakegesprekken hiervoor een goed middel is; wanneer er sprake is van goed gebruik van intakegesprekken wordt er een hoger rendement verwacht (Van der Aa, 1988). Andere aspecten ten behoeve van het vaststellen van rendement zijn de noodzaak van registratie van onder andere voortijdig schoolverlaten en het belang van deelnemerbegeleiding. Met behulp van een goede registratie kan worden bijgehouden waar deelnemers heen gaan en wat de motieven zijn voor bijvoorbeeld het voortijdig beëindigen van de opleiding. Tevens wordt langs deze weg de omvang van het rendementsprobleem inzichtelijk gemaakt. Daartoe is het deelnemervolgsysteem een nuttig en bruikbaar instrument als onderdeel van leerlingbegeleiding en monitoring. Binnen de randvoorwaarden valt tevens de aandacht die besteed dient te worden aan voorlichting; goede voorlichting is van belang om te voorkomen dat de deelnemers een opleiding starten met een verkeerd beeld van de opleiding of het toekomstige beroep, of op basis van verkeerde motieven (bijv. Lokman, 1995; Onstenk, 1996).

**2.2.8 De fysieke omgeving**

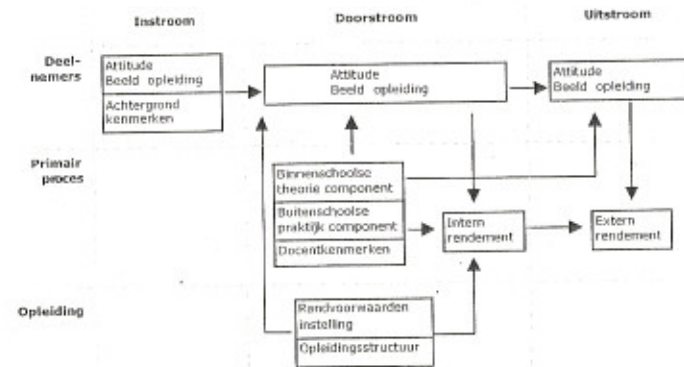
Als laatste categorie wordt de groep factoren genoemd die onder het kopje 'fysieke omgeving' gerekend wordt. Kenmerken van het gebouw blijken van belang in relatie tot de motivatie van deelnemers, vooral wanneer deze minder goed geregeld zijn, maar ook in relatie tot de arbeidssatisfactie van docenten en ander personeel (zie bijv. Mulder & Achterberg, 2000). Daarbij gaat het om verschillende componenten van het gebouw, zoals bijvoorbeeld toegankelijkheid en studiefaciliteiten voor de deelnemers en docenten.

**2.3 Overzicht van de categorieën**

In figuur 2.1 wordt een overzicht gegeven van de groepen mogelijke succes- en faalfactoren en de veronderstelde relaties tussen de diverse categorieën. Drie rijen en drie kolommen kunnen worden onderscheiden. De linkerkolom geeft de instroom in de opleiding weer, de middelste kolom de doorstroom, en de rechter kolom de uitstroom. De bovenste rij heeft betrekking op het niveau van de deelnemers, de middelste op het primaire proces en de onderste rij op de opleiding.

In onderstaande figuur staat weergegeven hoe de verschillende groepen factoren elkaar kunnen beïnvloeden en het rendement kunnen bepalen.

Daarbij zijn de categorieën personeelsbeleid, fysieke omgeving en randvoorwaarden opgenomen in de 'randvoorwaarden instelling'.



Figuur 2.1: Relaties tussen categorieën succes- en faalfactoren

Tot op heden is er ontoereikend inzicht in de relaties tussen factoren van de verschillende niveaus zoals deelnemerkenmerken en kenmerken van de opleiding. In deze studie is het kader ontwikkeld zoals weergegeven in figuur 2.1, waarbij een interactionistische benadering gehanteerd wordt. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat diverse deelnemerkenmerken direct van invloed zijn op de volharding van een deelnemer om een opleiding met succes af te sluiten, en daarmee dus op het intern rendement van een opleiding. Daarnaast worden interacties verondersteld van deelnemerkenmerken en opleidingskenmerken. Er wordt verondersteld dat een laag niveau van het één (bijv. vooropleiding) gecompenseerd kan worden door een hoog niveau van het ander (bijv. motivatie voor leren). Deze interactionistische benadering wordt gecombineerd met een contingentiebenadering, waarbij er vanuit wordt gegaan dat kenmerken van de omgeving waarin de deelnemer zich bevindt, het onderwijs en de school, individuele leerprocessen en daarmee het rendement beïnvloeden. De pijlen in de figuur geven de richting aan van de invloed van de verschillende groepen factoren op (uiteindelijk) het rendement van de opleiding. Op basis van het voorgaande wordt de centrale vraag van het onderzoek als volgt geformuleerd: *Wat zijn de succes- en faalfactoren voor het intern rendement in de BVE-sector?* Met behulp van de in het kader van



deze studie verzamelde data zal worden vastgesteld of de centrale vraag van dit onderzoek kan worden beantwoord.

## Het instrument; pilot en toepassing

Het ontwikkelde instrument om succes- en faalfactoren binnen de BVE in kaart te brengen, is in het schooljaar 2000-2001 voor de tweede keer toegepast. In dit hoofdstuk wordt een korte terugblik gegeven op de ontwikkeling van het instrument (in paragraaf 3.1) en op de pilot (3.2). Tevens wordt aandacht besteed aan de opzet en de afname van het instrument in 1999-2000 (3.3), aan de dataverzameling (3.4) en aan de wijze waarop de tabellen de gegevens uit het onderzoek weergeven (3.5).

### 3.1 De ontwikkeling van het instrument en de pilot

In 1997 is in een samenwerkingsverband tussen de ROC's, RBO Rijnmond en het RISBO, gestart met de ontwikkeling van een zelfevaluatie-instrument waarmee de succes- en faalfactoren aan het licht kunnen komen van alle opleidingen in de BVE-sector in de regio Rijnmond. In de literatuurstudie die is uitgevoerd door het RISBO, is een grote hoeveelheid factoren gevonden die van belang zouden kunnen zijn in relatie tot het rendement in de regio Rijnmond. Deze factoren zijn aangevuld en bijgesteld naar aanleiding van gesprekken met sleutelfiguren, waaronder de projectleiding, docenten en andere BVE-deskundigen uit de regio die hebben geparticipeerd in de verschillende bijeenkomsten van de resonansgroep.

Op basis van de zo ontwikkelde indeling in categorieën succes- en faalfactoren, is een zogenoemde verzamellijst ontwikkeld. Dit is een vragenlijst waarin alle mogelijke succes- en faalfactoren voorkomen. Ook bij de ontwikkeling van deze verzamellijst is de resonansgroep betrokken geweest. Na de ontwikkeling van de verzamellijst bleek al snel dat meerdere groepen actoren moeten worden geraadpleegd om deze verzamellijst te kunnen invullen. Daartoe zijn vier verschillende vragenlijsten ontwikkeld. Deze dienen te worden voorgelegd aan docenten, aan deelnemers, aan de contactpersoon (degene die binnen de opleiding verantwoordelijk is voor de afname van het instrument), en aan het management. Met behulp van deze vragenlijsten worden gegevens verzameld die nodig zijn om de verzamellijst

te kunnen invullen. Daarmee worden alle mogelijke succes- en faalfactoren in kaart gebracht. Voor het verwerken van de gegevens zijn door het RISBO software programma's ontwikkeld waarmee de gegevens ingevoerd kunnen worden (zie Mulder & Van Wensveen, 1999).

Kortom, de basis van het instrument bestaat zoals gezegd uit vier verschillende vragenlijsten. Met behulp van deze vragenlijsten worden de gegevens verzameld die betrekking hebben op de in 2.1 beschreven categorieën succes- en faalfactoren. Uit de antwoorden van deze vragenlijsten komt een verzamelijst tot stand die een compleet overzicht geeft van alle ingevulde gegevens. Op basis van deze verzamelijst is het vervolgens mogelijk om een verzamelijst te maken die de gegevens van deelnemers, docenten, management en contactpersonen per onderwerp samenvat.

### 3.1.1 De pilot 1998-1999

Ten behoeve van de ontwikkeling van het instrument is er in het cursusjaar 1998-1999 een pilot uitgevoerd. Met andere woorden: er is proefgedraaid met het instrument op verschillende locaties in de regio. Dit was van belang om ter verbetering van het instrument fouten en problemen te achterhalen. In totaal hebben elf locaties aan de pilot meegewerkt, waarbij zowel verschillende sectoren, opleidingen, leertrajecten als niveaus van opleidingen vertegenwoordigd waren. Het doel van de pilot was driedelig.

Ten eerste: meet het instrument inderdaad datgene wat we willen weten? Hiervoor is de validiteit en betrouwbaarheid van de diverse vragen in kaart gebracht. Uit de resultaten van de pilot bleek dat het instrument wat dit betreft goed voldeed aan de verwachtingen en de eisen van een valide en betrouwbaar instrument.

Ten tweede diende de pilot om het instrument te testen op gebruiksvriendelijkheid. Tijdens de ontwikkeling van het instrument bleek dat de kwantiteit van de gevraagde gegevens op gespannen voet zou kunnen staan met de operationele eis van gebruiksvriendelijkheid en handzaamheid. De pilot vormde dan ook een toets om te bepalen of het instrument aan deze operationele eis voldeed. De analyses die uitgevoerd zijn ten behoeve van het vaststellen van de validiteit en betrouwbaarheid alsmede de analyses in het kader van het handzamer maken van de vragenlijst, hebben geleid tot een selectie van vragen die verwijderd zijn. Soms werd een bepaald aspect al gemeten door een andere vraag, of werd een vraag verkeerd begrepen. De aanpassing heeft geleid tot vragenlijsten die helderder, korter en dus ook gebruiksvriendelijker zijn.

Het derde doel dat de pilot diende was de mogelijkheid tot een eerste vergelijking van de hoogte van de succes- en faalfactoren voor de verschillende locaties in de regio Rijnmond. De gegevens van de verschillende locaties konden met elkaar worden vergeleken en staan beschreven in het verslag van de pilotstudie (Mulder & Van Wensveen, 1999). Deze beschrijving geeft inzicht in de verschillen in de stand van zaken voor het jaar 1998-1999 voor de onderzochte sectoren (en levert tevens een basis waartegen de gegevens over jaar 1999-2000 kunnen worden afgezet). De relatie met de uitval kon in de pilot nog niet gelegd worden, omdat de tijd tussen de afname van de toetsen te dicht bij het einde van het schooljaar plaatsvond. In deze tijdsperiode was er onder de deelnemers die participeerden in het onderzoek nauwelijks sprake van uitval.

### 3.2 Opzet en afname van het instrument 1999-2000

Na de noodzakelijke aanpassingen van de vragenlijst als gevolg van de uitkomsten van de pilot, is gestart met de eerste 'echte' toepassing van het zelfevaluatie instrument. Het instrument is op grote schaal toegepast binnen opleidingen van het ROC Zadkine, het Albeda College en het AOC De Groene Delta. In principe kan iedere opleiding het instrument toepassen. In dat jaar hebben 49 opleidingen gebruik gemaakt van het instrument. In Heyl, Mulder, Schenkeveld en Weltevrede (2000) is uitgebreid ingegaan op de toepassing van het instrument in dat schooljaar.

De gemeten succes- en faalfactoren vormden het eerste deel van de uitkomsten van het instrument. Het was dat jaar nog niet mogelijk om een relatie te leggen tussen de succes- en faalfactoren en de uitval in de opleidingen (onder andere als gevolg van de late afname van het instrument in het schooljaar). De analyse van de succes- en faalfactoren, het onderlinge verband tussen de verschillende factoren en het effect op de schoolhouding van deelnemers van de opleiding is uitgevoerd en verwerkt in genoemd rapport.

### 3.3 Opzet en afname van het onderzoek 2000-2001

Het instrument is in het schooljaar 2000-2001 op grote schaal toegepast binnen opleidingen van het ROC Zadkine, het Albeda College, het



Wellantcollege vestiging Rotterdam (voorheen AOC De Groene Delta) en het Grafisch Lyceum Rotterdam. Er zijn 49 opleidingen die gebruik wilden maken van het instrument. Daarnaast wordt het instrument Succes- en faalfactoren onder ongeveer 7000 deelnemers binnen één ROC uitgezet als Tevredenheidsonderzoek.

De uitvoering van het onderzoek gebeurde onder begeleiding van het RISBO door de opleidingen zelf. Na instructie omtrent het doel en de inhoud van de vragenlijsten, zijn de opleidingen overgegaan tot het afnemen van de vragenlijsten bij deelnemers, docenten, management en contactpersonen. Bijzonder dit jaar was dat voor de invoer van de data gebruik gemaakt kon worden van het laten scannen van de vragenlijsten. Alle deelnemende groepen hebben daarvoor gekozen.

De gescande data zijn op tweeërlei wijzen bewerkt door het RISBO. Enerzijds zijn ze teruggebracht en geordend naar gegevens op groepsniveau. De deelnemende groepen hebben een diskette gekregen met de data uit de vragenlijsten voor deelnemers, docenten, management en contactpersoon van één specifieke groep. Deze data kunnen ingelezen worden in de bij het instrument meegeleverde software; een programma voor de invoer en de verwerking van de data geeft inzicht in de hoogte van de scores op de diverse aspecten voor de onderzochte groep, door middel van het weergeven van de resultaten in de zogenaamde verzamelijst.

Tevens zijn de gescande data bewerkt door het RISBO om vervolgens de gegevens uit de scorelijst te kunnen vergelijken met de gegevens van de overige opleidingen.

Na de validering van het instrument in de pilot (1998-1999) en vervolgens de eerste poging tot koppeling van de factoren met de uitvalgegevens van de opleidingen (1999-2000), is er dit jaar ingezet op een goed vervolg van het verzamelen van alle gegevens over de succes- en faalfactoren alsmede het koppelen van deze factoren aan de uitval. Essentieel daarbij is dat de vragenlijsten goed ingevuld worden en dat de uitval goed geregistreerd wordt. Het merendeel van de deelnemende opleidingen heeft dit goed kunnen uitvoeren. Echter, een aantal opleidingen heeft niet alle benodigde gegevens geleverd, waardoor de succes- en faalfactoren niet te koppelen zijn aan de uitval in die specifieke opleiding. Belangrijkste oorzaak hiervoor is het niet zorgvuldig invullen van een identiek (anoniem) leerlingnummer. De procedures rond de afname van het instrument en het bijhouden van de uitvalgegevens blijven een punt van aandacht.

Een overzicht van de aantallen ingevulde vragenlijsten per sector is te vinden in tabel 3.1.

### 3.4 Inhoud van de tabellen

In de tabellen in dit rapport staan de gegevens weergegeven per sector vermeld. De antwoorden uit de (gecombineerde) vragenlijsten zijn daarvoor samengevoegd en omgezet in scores. Deze scores geven óf een absolute waarde weer zoals bij de leeftijd, óf een percentage (bijvoorbeeld het percentage mannen en het percentage vrouwen dat de opleiding volgt). Ook komt het voor dat voor de score een bepaalde range (van nul tot honderd) wordt gehanteerd. Een streepje (-) betekent dat geen enkele vraag over het betreffende onderwerp is ingevuld en dat er dus ook geen score kan worden toegekend. Wat ook voorkomt is een nul. Deze heeft een andere betekenis, een nul houdt in dat de vraag wel is ingevuld en dat de score op nul uitkomt.

De tabellen geven de informatie op de volgende wijze weer. Als eerste een blok met drie rijen met de gemiddelde scores van de sectoren economie, techniek en dgw (dienstverlening, gezondheidszorg en wdzijn). In de laatste regel van de tabel staat het gemiddelde van alle opleidingen.

De cijfers die hier worden gepresenteerd hebben betrekking op de deelnemende opleidingen uit de regio Rivierland. De opleidingen die hebben deelgenomen, en de mate waarin deelnemers, docenten, managers en contactpersonen binnen die opleidingen hebben deelgenomen aan het onderzoek verschillen. Daarmee zijn de scores dan ook niet zonder meer representatief voor de genoemde sector of voor het BVE-onderwijs in het algemeen.

### 3.5 Overzicht van de respons

Van 47 opleidingen zijn gegevens beschikbaar. Daarvan worden in dit onderzoek opleidingen 29 tot de sector economie gerekend, 4 tot de sector



techniek/ agrarisch<sup>7</sup> en 14 tot de sector dienstverlening gezondheidszorg en welzijn (dgv).

De cijfers die hier worden gepresenteerd hebben betrekking op de deelnemende opleidingen in de regio Rijnmond. De opleidingen verschillen sterk in de mate waarin deelnemers, docenten, managers en contactpersonen hebben geparticipeerd aan het onderzoek. Deze cijfers zijn dan ook niet zonder meer representatief voor de genoemde sector of voor het BVE-veld in het algemeen.

Het aantal ingevulde vragenlijsten door deelnemers, docenten, management en contactpersonen is af te lezen uit tabel 3.1. Vrijwel overal hebben meerdere docenten de vragenlijst ingevuld. Ook is voor het merendeel van de opleidingen de informatie van contactpersonen en het management beschikbaar. In totaal blijken er gegevens te zijn van 1487 deelnemers, 158 docenten, 56 managers en 66 contactpersonen.

Tabel 3.1: Overzicht van geheel of gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten

|               | deelnemers  | docenten   | management | contactpersonen |
|---------------|-------------|------------|------------|-----------------|
| economie      | 521         | 42         | 35         | 46              |
| techniek      | 239         | 51         | 7          | 6               |
| dgv           | 627         | 65         | 14         | 14              |
| <b>totaal</b> | <b>1487</b> | <b>158</b> | <b>56</b>  | <b>66</b>       |

In het vervolg van dit rapport wordt nader ingegaan op de betekenis van de uitkomsten van de gegevens voor de opleiding. Hierbij worden in hoofdstuk 4 tot en met hoofdstuk 11 achtereenvolgens de categorieën uit paragraaf 2.1 beschreven. Tot slot wordt in hoofdstuk 12 ingegaan op de relatie tussen de verschillende factoren en de uitval.

<sup>7</sup> De agrarische opleidingen worden onder de sector techniek geschaard. In het vervolg van dit rapport zal alleen gesproken worden van de sector techniek als bedoeld wordt de sector techniek/ agrarisch.

## Kenmerken van de deelnemers

In dit hoofdstuk worden de kenmerken van de deelnemers besproken. Daarbij wordt inzicht verkregen in de kenmerken van alle deelnemers die hebben geparticipeerd. Dit zijn de achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en woonsituatie van de deelnemers, de capaciteiten en de schoolloopbaan tot aan dit moment, het beeld over de opleiding en het beroep, de motivatie voor de opleiding, het beoogd kwalificatieniveau en de waardering van de opleiding. Deze deelnemerkenmerken zijn van belang voor de schoolloopbaan van deelnemers. Om het rendement te verhogen vereisen verschillende groepen deelnemers een verschillende aanpak. Om rekening met deze deelnemerkenmerken te houden is het van belang om de achtergrond van deelnemers goed in kaart te brengen. Behalve bovenstaande kenmerken zijn er ook verschillen in vooropleiding, in eventuele (persoonlijke en/of leer-)problemen van deelnemers, in de mate van integratie in de samenleving, in motivatie en tal van andere factoren die van invloed kunnen zijn op de kansen van deelnemers op een succesvolle schoolloopbaan. In de volgende paragrafen komen deze achtergrondkenmerken van de deelnemers aan de orde, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen de deelnemers in verschillende sectoren; economie, techniek en dgv.

### 4.1 Achtergrondkenmerken

Als eerste worden hier de achtergrondkenmerken van de deelnemers op een rij gezet. De schoolloopbaan kan worden bepaald door de achtergrondkenmerken leeftijd, sociale en etnische herkomst, geslacht en woonsituatie.

#### 4.1.1 Leeftijd en geslacht van de deelnemers

In tabel 4.1 wordt een overzicht geschetst van de leeftijdsopbouw en het geslacht van de deelnemers.



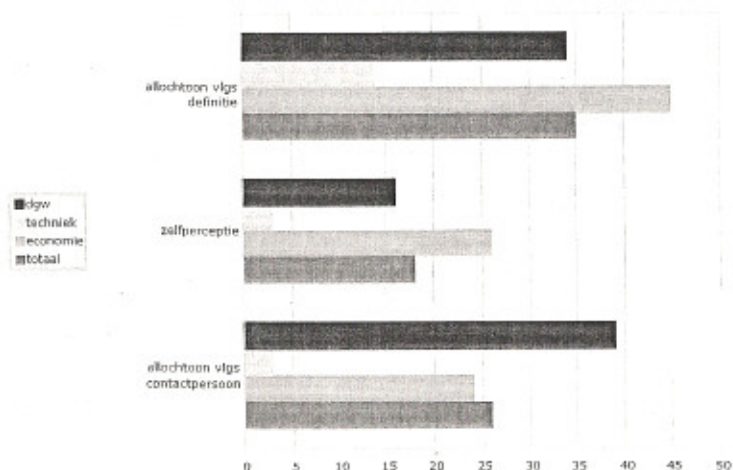
Tabel 4.1: Leeftijdopbouw en geslacht van de deelnemers per opleiding (volgens de contactpersoon)

|          | jongste | oudste | gemiddelde leeftijd | mannen | vrouwen |
|----------|---------|--------|---------------------|--------|---------|
| conomie  | 16      | 20     | 18                  | 61     | 40      |
| techniek | 16      | 21     | 19                  | 59     | 41      |
| dgw      | 16      | 30     | 20                  | 19     | 83      |
| totaal   | 16      | 22     | 18                  | 51     | 50      |

In bovenstaande tabel staat weergegeven dat de jongste deelnemers gemiddeld 16 jaar zijn en dat de gemiddelde leeftijd van de oudste in de verschillende sectoren varieert van 20 tot 30 jaar. De gemiddelde leeftijd is 18 jaar. Als gekeken wordt naar de man-vrouw verhouding, dan blijkt dat er in de sector dgw meer opleidingen zijn waar veel vrouwen participeren. In de techniek en economie opleidingen die geparticipeerd hebben, blijkt de verdeling over mannen en vrouwen vrijwel hetzelfde (namelijk zes van de tien is een man en vier van de tien is een vrouw).

#### 4.1.2 Etniciteit

In figuur 4.2 is het percentage allochtonen van de opleiding afgezet tegen dat van de eigen sector en het totaal. Ook is te zien dat afhankelijk van de gekozen definitie het percentage allochtonen sterk kan verschillen.



Figuur 4.2: Percentage allochtonen (oplossing, sectoren en totaal) volgens verschillende definities

Achtereenvolgens zijn gegevens weergegeven volgens de definities: allochtoon volgens de definitie dat minstens één ouder buiten Nederland geboren is, allochtoon volgens de deelnemers zelf (zelfperceptie) en het aantal allochtonen volgens de contactpersoon (meestal volgens de gegevens van de administratie van de opleiding). Voor een volledig overzicht van de etniciteit van de deelnemers van de opleiding, de sectoren en het totaal wordt verwezen naar tabel 4.2 in bijlage 1 van dit rapport.

Er blijken grote verschillen te zijn tussen de sectoren ten aanzien van de achtergrond van de deelnemers. In de technische opleidingen die hebben geparticipeerd, zijn de minste allochtonen. Het percentage allochtonen in de technische sector is het grootst als de definitie gehanteerd wordt van minstens één ouder buiten Nederland geboren, dan is het meer dan tien procent. Binnen de sector economie zien we een ander beeld. Volgens de definitie is bijna de helft van de deelnemers allochtoon. Zelf vinden ze dat veel minder (ongeveer een kwart), en volgens de gegevens van de contactpersoon is het aandeel allochtonen in de economische opleidingen die geparticipeerd hebben in het onderzoek nog iets kleiner. Bij de gegevens over de deelnemers in de sector dgw zien we iets anders. Daar blijkt de informatie waarover de contactpersoon beschikt te leiden tot het hoogste aandeel allochtonen (bijna 4 op de 10). Als we uitgaan van de gegevens van de deelnemers zelf, dan blijkt dat naar hun achtergrond er ongeveer een derde allochtoon is, en naar hun eigen idee (zelfperceptie) veel minder (namelijk minder dan 2 op de 10).

Concluderend kan gesteld worden dat de contactpersonen niet altijd over de goede informatie beschikken, of andere definities hanteren. Afhankelijk van de gehanteerde definitie van allochtoon dan wel autochtoon zijn, verschilt het aandeel allochtonen/autochtonen aanzienlijk.

#### 4.1.3 Woonsituatie

Tabel 4.3 geeft inzicht in de woonsituatie van de deelnemers in de verschillende sectoren en het totaal.

Tabel 4.3: Woonsituatie deelnemers in procenten

|          | samen-wonend met kinderen | samen-wonend zonder kinderen | alleenstaand met kinderen | alleen-waand | bij ouders | bij familie | in een asielzoekerscentrum | anders |
|----------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------|------------|-------------|----------------------------|--------|
| conomie  | 0                         | 1                            | 0                         | 6            | 82         | 9           | 1                          | 1      |
| techniek | 1                         | 5                            | 0                         | 4            | 84         | 5           | 0                          | 1      |
| dgw      | 8                         | 6                            | 2                         | 8            | 70         | 4           | 0                          | 2      |
| totaal   | 4                         | 4                            | 1                         | 6            | 77         | 6           | 0                          | 1      |

De meeste deelnemers blijken bij de ouders te wonen; bijna driekwart. In de sector dgw zijn de meeste deelnemers te vinden die niet bij de ouders wonen. Zij wonen vaker dan de deelnemers in de andere sectoren alleen, of samen, al dan niet met kinderen.

## 4.2 Capaciteiten

Inzicht in de capaciteiten van de deelnemers is van belang om een goede aansluiting te kunnen verzorgen tussen de deelnemers en de opleiding. Tabel 4.4 heeft betrekking op een groot aantal vragen over de basisvaardigheden van de deelnemers. Dit geeft inzicht in hoeverre er belemmeringen zijn voor het goed kunnen functioneren in de opleiding voor de deelnemers. Het betreft hier vragen omtrent schrijf-, luister-, en spreekvaardigheden en concentratievermogen. Zowel aan de deelnemers als aan de contactpersoon zijn vragen gesteld die betrekking hebben op de aanwezigheid van deze capaciteiten. De scores uit beide vragenlijsten hebben echter een verschillende statistische berekening ondergaan, zodat zij niet met elkaar vergeleken kunnen worden. Wel geldt voor de scores in beide kolommen met gegevens dat hoe hoger de score is, des te minder capaciteiten de deelnemers hebben.

Tabel 4.4: Gemiddelde score op de capaciteiten van de deelnemers (hoe hoger de score des te minder capaciteiten)

|          | volgens deelnemers<br>score (0-100) | volgens contactpersoon<br>score (0-100) |
|----------|-------------------------------------|---|
| economie | 50                                  | 34                                      |
| techniek | 51                                  | 6                                       |
| dgw      | 55                                  | 18                                      |
| totaal   | 52                                  | 29                                      |

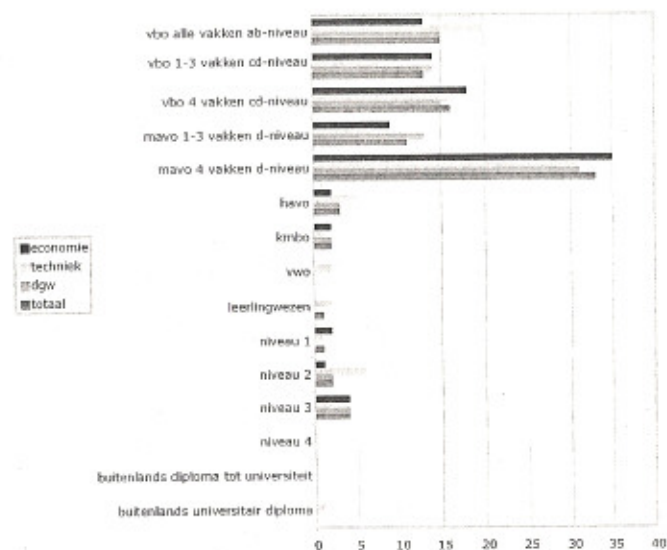
Uit de tabel valt af te lezen dat de deelnemers zelf redelijk in het midden zitten wat betreft hun inschatting over de genoemde vaardigheden. Bovendien is dit in alle sectoren ongeveer gelijk. De contactpersonen zijn het minder met elkaar eens. De contactpersonen van de technische sector zijn het meest positief over de hoeveelheid vaardigheden waarover de deelnemers beschikken, gevolgd door dgw en tenslotte economie. Opvallend is dat contactpersonen positiever zijn over de vaardigheden waarover de deelnemers beschikken, dan de deelnemers zelf.

## 4.3 Studieverleden

Het studieverleden van de deelnemers is van groot belang om een adequate aansluiting met de opleiding te kunnen realiseren. Hierbij is onderscheid gemaakt naar het hoogst behaalde diploma in figuur 4.5 en de ongediplomeerde instroom in figuur 4.6.

### 4.3.1 Hoogst behaalde diploma

In figuur 4.5 is te zien dat ongeveer een derde van de deelnemers een mavo 4-diploma heeft. Dit aandeel is het grootst in de economische sector. Verder blijken veel deelnemers een vbo-diploma (van verschillende niveaus) te hebben.



Figuur 4.5: Hoogste diploma van de deelnemers (opleiding, sectoren en totaal) (in procenten) (zie ook tabel 4.5 in bijlage 1)

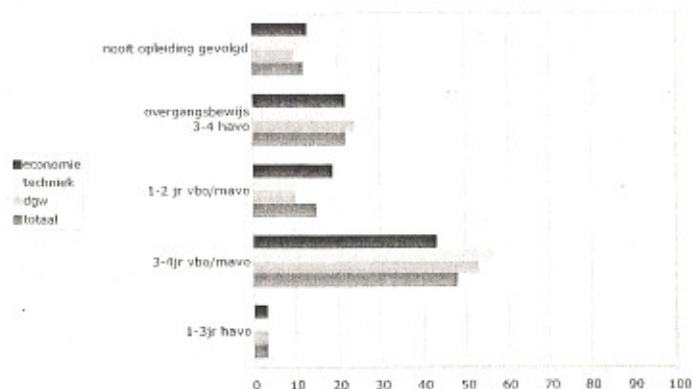
### 4.3.2 Ongediplomeerde instroom

In figuur 4.6 is de ongediplomeerde instroom in kaart gebracht voor de verschillende sectoren en het totaal. Meer dan de helft van de ongediplomeerden in de sector techniek blijkt 3 of 4 jaar vbo of mavo te hebben gevolgd. Bij dgw en economie zien we ook nog een klein aandeel die



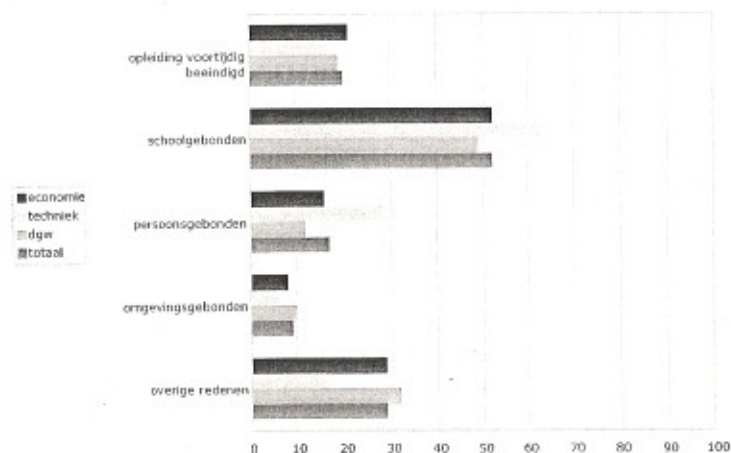
1 tot 3 jaar havo heeft gevolgd. Dat komt in de techniek, bij de deelnemers die dit jaar geparticipeerd hebben, niet voor.

Over het algemeen geldt dat het merendeel van de deelnemers drie tot vier jaar voortgezet onderwijs heeft genoten.



Figuur 4.6: Ogediplomeerde instroom (in procenten) (zie ook tabel 4.6 in bijlage 1)

De schoolloopbaan van deelnemers tot het moment van onderzoek is in kaart gebracht en wordt samengevat in figuur 4.7 en tabel 4.8. In figuur 4.7 staat hoeveel deelnemers eerder voortijdig een opleiding hebben verlaten en de redenen daarvoor. In tabel 4.8 is de doorstroming binnen de vorige en de huidige opleiding weergegeven in procenten.



Figuur 4.7: Voortijdig schoolverlaters voor deze opleiding en de redenen daarvoor (in procenten) (zie ook tabel 4.7 in bijlage 1)

Gemiddeld heeft één op de vijf deelnemers al eens eerder voortijdig een opleiding verlaten. Onder de huidige deelnemers in de technische sector is dit het minst voorgekomen.

De redenen die voor voortijdig beëindigen van een vorige opleiding aangevoerd worden, zijn divers. Het meest hebben de redenen volgens de deelnemers te maken met de kenmerken van de school en de opleiding. Dit wordt het meest genoemd door vroegere voortijdige schoolverlaters in de technische sector. Verder scoren de persoonsgebonden redenen met name hoog in de techniek. De overige redenen worden weer vaker aangegeven door dgw- en economie-deelnemers.

Tabel 4.8: Schoolloopbaan vorige en huidige opleiding (in procenten)

|          | blijven zitten huidige opleiding | blijven zitten vorige opleiding | versneld eerdere cursus doorlopen |
|----------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| economie | 6                                | 29                              | 7                                 |
| techniek | 4                                | 24                              | 3                                 |
| dgw      | 3                                | 25                              | 6                                 |
| totaal   | 4                                | 26                              | 6                                 |

Slechts enkele deelnemers zijn blijven zitten in de huidige opleiding. Onder de economie-deelnemers is dit aandeel het grootst. Wel ongeveer een kwart van de deelnemers is in een vorige opleiding blijven zitten. Er zijn nauwelijks

verschillen tussen de sectoren op dit punt. Ongeveer 6 procent heeft versneld een eerdere cursus doorlopen. Dit aandeel is het laagst in de sector techniek.

#### 4.4 Beeldvorming over opleiding en beroep

De beeldvorming van de opleiding en het beroep dat ermee uitgeoefend kan worden, is van belang voor de motivatie en de verwachting van de deelnemers. Deze beeldvorming komt naar voren in tabel 4.9 waarin aan de hand van de antwoorden op maximaal 14 vragen is aangegeven hoe positief deelnemers staan ten opzichte van de opleiding en het toekomstige beroep. Hiermee wordt gemeten in hoeverre de opleiding overeenkomt met de verwachtingen van deelnemers en hoe hun kennis is van het onderwijs. Ook een onderdeel hiervan vormt de verwachting met betrekking tot de (beroeps)toekomst.

Tabel 4.9: Beeld van de deelnemers over de opleiding en beroepsperspectief

|          | kennis deelnemers/ ouders<br>onderwijssysteem | beeld deelnemers<br>opleiding/ cursus | beeld deelnemers toekomstig<br>beroep |
|----------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| economie | 63  | 63                                    | 74                                    |
| techniek | 65  | 67                                    | 79                                    |
| dgw      | 61  | 61                                    | 78                                    |
| totaal   | 63  | 63                                    | 77                                    |

Over het algemeen is het beeld dat de deelnemers hebben van de opleiding en het toekomstige beroep positief. Dat blijkt uit alle gepresenteerde cijfers en dat geldt voor alle sectoren vrijwel even sterk. De sector techniek lijkt op alle punten gezamenlijk net iets hoger te scoren dan de andere twee.

#### 4.5 Leefsituatie en culturele achtergrond

Leefsituatie en culturele achtergrond zijn belangrijke gegevens om aandacht aan te besteden. Afhankelijk van de leefsituatie en de culturele achtergrond zullen faciliteiten en/of kenmerken van de opleiding aangepast moeten worden om goed in te spelen op de achtergrondkenmerken en kennis van de deelnemers. Deze kunnen voor een deel een beperkende rol spelen voor deelnemers. Voor een ander deel zal de leefsituatie het perspectief op de opleiding dan wel het beroep inkleuren. Voor opleidingen is het van belang om zich bewust te zijn van de achtergrond van de deelnemer. De vragen hebben zowel betrekking op mogelijke persoonlijke problemen van deelnemers, waarbij een hoge score duidt op meer problemen. Tevens wordt

in deze paragraaf aandacht besteed aan de religieuze en culturele achtergrond.

#### Persoonlijke leefsituatie

In tabel 4.10 zijn de gegevens van de verschillende sectoren tegen elkaar afgezet en tegen het totaal.

Tabel 4.10: Persoonlijke problemen van de deelnemers

|          | financieel<br>(0-100) | thuis<br>(0-100) | omgang op school<br>(0-100) | gezondheid<br>(0-100) |
|----------|-----------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------|
| economie | 17                    | 28               | 11                          | 8                     |
| techniek | 9                     | 29               | 6                           | 9                     |
| dgw      | 11                    | 28               | 9                           | 9                     |
| totaal   | 13                    | 28               | 9                           | 9                     |

Gemiddeld heeft een beperkt deel van de deelnemers gezondheidsproblemen en problemen in de omgang met personen op school. Opvallend is dat meer dan een kwart van de deelnemers in alle sectoren problemen thuis heeft. De grootste verschillen tussen de sectoren zijn te vinden bij de deelnemers die financiële problemen hebben. Deze komen, bij alle deelnemers die een vragenlijst hebben ingevuld, het meest voor in de opleidingen binnen de economische sector.

#### 4.5.1 Religieuze en culturele achtergrond

Vragen met betrekking tot de culturele achtergrond hebben betrekking op de mate waarin deelnemers actief participeren in "niet-Nederlandse" activiteiten. Hieronder vallen bijvoorbeeld het lidmaatschap van een sportvereniging en de spreektaal binnen dan wel buiten familieverband. Een hoge score staat voor veel "niet-Nederlandse" activiteiten.

Tabel 4.11: Religieuze en culturele achtergrond

|          | culturele<br>achter-<br>grond<br>(0-100) | christen-<br>dom | islam | boed-<br>dhisme | hindoeïsme | andere<br>religie | geen<br>religie |
|----------|--|------------------|-------|-----------------|------------|-------------------|-----------------|
| economie | 18                                       | 39               | 19    | 1               | 3          | 4                 | 35              |
| techniek | 8  | 43               | 3     | 1               | 1          | 7                 | 45              |
| dgw      | 12                                       | 31               | 17    | 2               | 2          | 6                 | 43              |
| totaal   | 14                                       | 37               | 15    | 1               | 2          | 5                 | 39              |

Het aandeel deelnemers dat leeft in een omgeving met niet-Nederlanders en in een andere cultuur is het hoogst in de sector economie, met bijna één op de vijf deelnemers. Dit wordt gevolgd door iets meer dan één op de tien deelnemers in de sector dgw. Onder alle deelnemers die in het onderzoek hebben geparticipeerd zijn er binnen de sector techniek de minste



deelnemers die in een andere dan de Nederlandse cultuur participeren in Nederland.

De meeste deelnemers die religieus zijn blijken christelijk te zijn, gemiddeld iets meer dan een derde. Dit wordt gevolgd door de islamitische deelnemers. Dit aandeel is het grootst in de sector economie, bijna een op de vijf deelnemers. Opvallend is dat meer dan een derde zichzelf niet religieus noemt.

#### 4.6 Motivatie voor de opleiding

De motivatie voor de opleiding en de intentie om de opleiding af te maken is van groot belang. Indien deelnemers niet gemotiveerd zijn voor een opleiding is het een stuk moeilijker om deze deelnemers succesvol een opleiding te laten afronden. De motivatie is gemeten aan de hand van verschillende vragen; of de keuze voor de opleiding gebaseerd is op inhoudelijke gronden of op financiële of anderszins extrinsieke motieven. Hoe hoger de score, des te meer is er sprake van een intrinsieke motivatie voor de keuze van de opleiding. De gegevens in de laatste kolom van de tabel geven de interesse in de opleiding en de intentie om een opleiding af te ronden van de deelnemers weer (het gemiddelde van alle deelnemers).

Tabel 4.12: Interesse voor de (inhoud van) opleiding en intentie om de opleiding te voltooien

|               | keuze op basis<br>interesse<br>(inhoudelijk)<br>(0-100) | keuze op basis<br>interesse<br>(financieel)<br>(0-100) | keuze op basis<br>interesse<br>(ouderig)<br>(0-100) | interesse en intentie<br>afmaken opleiding<br>(0-100) |
|---------------|---|--|---|---|
| economie      | 79  | 10   | 15  | 80  |
| techniek      | 87  | 5  | 4   | 79  |
| dgw           | 85  | 5  | 7   | 83  |
| <b>totaal</b> | <b>83</b>   | <b>7</b>   | <b>10</b>   | <b>81</b>   |

De keuze voor de opleiding wordt hier voornamelijk gemaakt op grond van inhoudelijke interesse voor de opleiding dan wel het latere beroep. Dit geldt voor alle sectoren. De interesse in de opleiding en de intentie om de opleiding af te ronden is gemiddeld groot. Dat geldt eveneens voor alle sectoren.

#### 4.7 Beoogd kwalificatieniveau

Het gewenste kwalificatieniveau van de deelnemers is in kaart gebracht om te achterhalen in hoeverre de deelnemers gemotiveerd zijn om de opleiding af te ronden. Hierbij is zowel gevraagd aan de contactpersoon van de

opleiding hoe deze het beoogd kwalificatieniveau inschat (tabel 4.13), als aan de deelnemers zelf welk niveau zij willen bereiken (tabel 4.14). Doordat in een groot aantal opleidingen de eerste vraag niet door de contactpersoon is beantwoord, is een vergelijking tussen de sectoren niet te maken.

Tabel 4.13: Beoogd kwalificatieniveau volgens contactpersoon

|               | kse       | mavo      | havo     | vwo      | ksb<br>niveau 1 | ksb<br>niveau 2 | ksb<br>niveau 3 | ksb<br>niveau 4 | hbo of<br>univer-<br>siteit |
|---------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| economie      | -         | -         | -        | -        | -               | -               | -               | -               | -                           |
| techniek      | 19        | 74        | 8        | 0        | 0               | 0               | 0               | 0               | 0                           |
| dgw           | 17        | 47        | 3        | 0        | 0               | 33              | 0               | 0               | 0                           |
| <b>totaal</b> | <b>18</b> | <b>58</b> | <b>5</b> | <b>0</b> | <b>0</b>        | <b>20</b>       | <b>0</b>        | <b>0</b>        | <b>0</b>                    |

Tabel 4.14: Beoogd kwalificatieniveau volgens deelnemers

|               | niv. 1   | niv. 2   | niv. 3    | niv. 4    | hbo       |
|---------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| economie      | 2        | 7        | 12        | 47        | 33        |
| techniek      | 2        | 11       | 20        | 49        | 18        |
| dgw           | 1        | 2        | 37        | 41        | 20        |
| <b>totaal</b> | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>24</b> | <b>45</b> | <b>25</b> |

Het beoogd kwalificatieniveau volgens de deelnemers varieert van niveau 1 tot aan 4. De verschillen die hier gevonden worden tussen de sectoren kunnen wellicht ten dele verklaard worden met de verschillen in niveau van de opleidingen die geparticipeerd hebben in het onderzoek.

#### 4.8 Studie- en schoolhouding

De studie- en schoolhouding worden in deze paragraaf samen gepresenteerd in figuur 4.15 (en tabel 4.15 in bijlage 1).

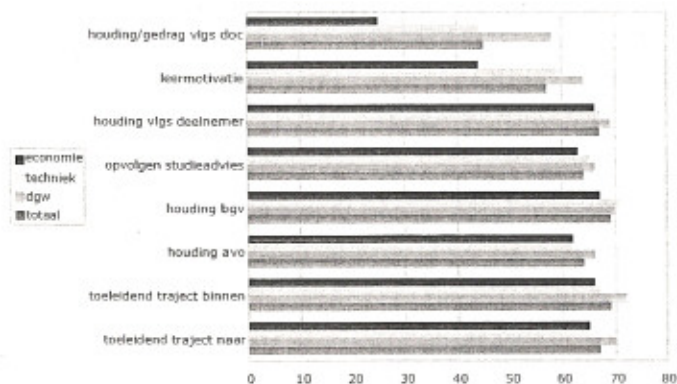
Om inzicht te krijgen in de houding van de deelnemers ten opzichte van de studie is gekeken naar de studiehouding en het studiegedrag zoals dat is volgens de deelnemers en volgens de docenten. De antwoorden van de opleiding worden in figuur 4.15 afgezet tegen die van de eigen sector en het totaal.

Aan de docenten is gevraagd van welk deel van de deelnemers de studiehouding en het studiegedrag over het algemeen (heel) goed is (houding/ gedrag volgens docenten) en hoe gemotiveerd de deelnemers over het algemeen zijn (leermotivatie). Daarbij blijken de docenten van de sector dgw veruit het meest positief te zijn met een redelijk positieve score. Bij de

waarden van de deelnemers op de leermotivatie blijkt eveneens de sector dgw het hoogst te scoren. Dat betekent dat zij het meest gemotiveerd zijn om te leren, namelijk in redelijke mate. Zij worden hierin gevolgd door de deelnemers in de sector techniek die gemiddeld ook redelijk gemotiveerd zijn. Van de deelnemers die een vragenlijst hebben ingevuld, zijn de deelnemers in de sector economie minder gemotiveerd.

Aan de deelnemers zijn zeven vragen gesteld omtrent de studiehouding, de motivatie voor studeren en over de houding ten opzichte van de opleiding in het algemeen (houding volgens deelnemers). In alle sectoren blijken de deelnemers een redelijk positieve houding te hebben ten aanzien van de studie.

Ook is deelnemers een aantal vragen gesteld over het opvolgen van studieadvies over studievaardigheden, houding en studierichting. Uit de gegevens in de figuur valt af te lezen dat deze over het algemeen redelijk worden opgevolgd (gemiddelde score is bijna 70).



Figuur 4.15: Studie- en schoolhouding van de deelnemers

De overige componenten binnen de opleidingen zijn (voor zover deze aanwezig zijn binnen de opleiding) ondergebracht in vier verschillende delen. Het gaat hier als eerste om de houding ten opzichte van beroepsgerichte vakken. Daarna volgt de houding ten opzichte van algemeen vormende vakken. Afsluitend komt naast de houding ten aanzien van het toeleidend traject binnen, de houding ten aanzien van het toeleidend traject naar de beroepsopleiding aan de orde.

Uit de gegevens die hierop betrekking hebben blijkt eveneens dat de verschillen tussen de sectoren over het algemeen niet groot zijn. De houding ten aanzien van beroepsgerichte vakken is over het algemeen beter dan voor de avo-vakken. Beide zijn echter redelijk positief.

Over het algemeen blijkt dat onder alle deelnemers die in het onderzoek geparticipeerd hebben, de motivatie en de houding van deelnemers in de economische sector iets lager te zijn dan in de andere twee sectoren.

#### 4.9 Samenvatting deelnemerkenmerken

De diverse achtergrondkenmerken van deelnemers zijn uitgebreid aan de orde gekomen. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers blijkt 18 jaar te zijn en niet veel te variëren tussen de verschillende sectoren. Het aandeel alloctonen volgens de definitie (van minstens een ouder in het buitenland geboren), is gemiddeld het grootst in de economische opleidingen en is voor de totale groep deelnemers iets meer dan een derde. De meeste deelnemers blijken bij de ouders te wonen, bijna driekwart.

Met betrekking tot het studieverleden blijkt een derde een mavo-4 diploma te hebben. Dat is de grootste groep. Vervolgens blijken veel deelnemers een vbo-diploma te hebben. Van de deelnemers die de vooropleiding niet hebben afgerond, heeft bijna de helft 3 of 4 jaar mavo of vbo gevolgd. Bij voortijdig schoolverlaten wordt vooral gewezen op redenen die te maken hebben met de school/opleiding.

Meer dan een kwart geeft aan problemen thuis te hebben, gevolgd door financiële problemen (gemiddeld iets meer dan één op de tien deelnemers). Gemiddeld iets minder dan één de tien zegt problemen te hebben in de omgang met anderen op school en/of met de gezondheid. Alleen bij de hoeveelheid deelnemers met financiële problemen zien we verschillen tussen de sectoren (bij economie is dat het grootst). Van de deelnemers die religieus zijn blijkt het grootste deel christelijk te zijn (meer dan een derde van het totaal), gevolgd door aanhangers van de islam (15 procent van het totaal). Over het algemeen is de houding en de motivatie ten aanzien van de opleiding redelijk positief. Uit de gegevens blijkt dat onder alle deelnemers die in het onderzoek geparticipeerd hebben, de motivatie en de houding van deelnemers in de economische sector iets lager te zijn dan in de andere twee sectoren.



In dit hoofdstuk worden de kenmerken van het onderwijsgevend personeel onder de loep genomen. Verondersteld wordt dat naarmate docenten beter zijn opgeleid, meer gemotiveerd zijn en de juiste voorzieningen tot hun beschikking hebben, dit de kwaliteit van het onderwijs ten goede zal komen. Docenten vormen niet alleen de dragers van het onderwijs, maar zijn ook de sleutelpersonen waar vernieuwingen en/of aanpassingen van het onderwijs van afhankelijk zijn. De vragen die in dit gedeelte worden behandeld, hebben betrekking op de kwaliteit van docenten, hun vermogen en bereidheid tot innoveren en de waardering en inzet van docenten.

### 5.1 Competenties van docenten

Een belangrijk aspect van een opleiding zijn de capaciteiten, en de bereidheid van docenten om zich bij te scholen en aan te passen aan gewijzigde omstandigheden. De mening over de kwaliteit van de docenten (hoe schat u uzelf in als docent?) is gevraagd aan de docenten zelf, evenals de mate waarin docenten gebruik maken van bijscholing. Voor wat betreft de capaciteiten van docenten zijn zowel vragen aan het management (tabel 5.2) als aan de docent zelf voorgelegd (tabel 5.1). Deze vragen handelen over de bevoegdheid en bekwaamheid voor de lessen die zij geven, het functioneren in didactisch opzicht en de capaciteiten voor de begeleiding van deelnemers.

Tabel 5.1: Mening over de kwaliteit van docenten volgens docenten

|          | kwaliteit docenten<br>volgens docenten<br>score (0-100) | bijscholing/<br>docententages<br>volgens docenten<br>(0-100) | kwaliteit capaciteit<br>begeleiding<br>volgens docenten |
|----------|---|--|---|
| economie | 74  | 48   | 84  |
| techniek | 71  | 27   | 78  |
| djw      | 75  | 33   | 83  |
| totaal   | 74  | 35   | 82  |

Over alle sectoren heen scoren de docenten een redelijke voldoende op de vraag of ze goed zijn als docent. De docenten zijn nog positiever over de capaciteiten die ze hebben met betrekking tot het begeleiden van deelnemers. Bij alle docenten van alle participerende opleidingen blijkt in de

sector economie het meest gebruik te worden gemaakt van bijscholing en docentenstages.

Tabel 5.2: Bijscholing en capaciteiten van docenten volgens management

|          | capaciteiten<br>(0-100) |
|----------|-------------------------|
| economie | 71                      |
| techniek | 77                      |
| dgw      | 73                      |
| totaal   | 72                      |

De mate waarin docenten gebruik maken van bijscholing en de capaciteiten van de docenten worden ook door het management met een goede voldoende gewaardeerd. Ook hier zijn niet of nauwelijks verschillen tussen sectoren.

Kortom, het merendeel van de docenten van de opleiding is gekwalificeerd en in staat om de vakken te geven waarvoor zij zijn ingeroosterd. Ook beschikken zij over het algemeen over voldoende didactische kwaliteiten.

## 5.2 Inzet van en interactie met docenten

Niet alleen de aanwezige bekwaamheid en capaciteiten zijn belangrijk. Ook de mate waarin de docenten zich inzetten, speelt een rol binnen het onderwijs. Aan de docenten is gevraagd hoe vaak per onderwijsperiode zijzelf bereid zijn zich om extra activiteiten uit te voeren (tabel 5.3). Daarnaast is de wijze waarop docenten omgaan met deelnemers van groot belang voor de kwaliteit van de opleiding.

Tabel 5.3: Waardering van en mening over de inzet van docenten volgens docenten

|          | inzet docenten<br>volgens docenten<br>(0-100) | resultaat | inzet docenten extra<br>activiteiten |
|----------|---|-----------|--------------------------------------|
| economie | 87  | 81        | 5                                    |
| techniek | 81  | 81        | 3                                    |
| dgw      | 86  | 87        | 4                                    |
| totaal   | 84  | 83        | 4                                    |

Over het algemeen zijn de docenten, in alle sectoren ongeveer evenveel, van mening dat zij zich veel en goed inzetten.

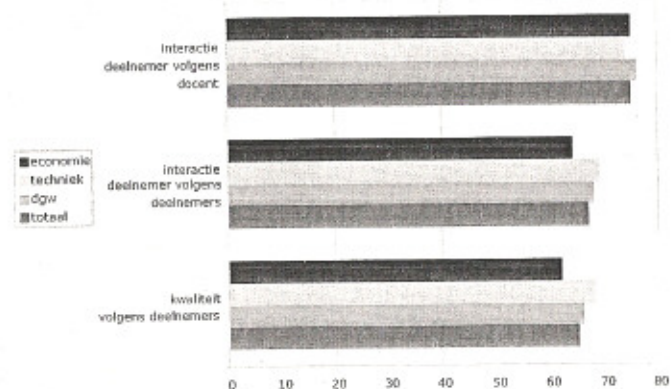
De resultaat blijkt onder de docenten die deelgenomen hebben aan dit onderzoek niet groot te zijn. Een lage score betekent hier dat de docenten verantwoordelijk zijn voor veel resultaat (0 is altijd resultaat, en 100 is nooit

resultaat). Idem dito betekent een hoge score dat de docenten verantwoordelijk zijn voor weinig resultaat.

De docenten van alle sectoren zijn over het algemeen bereid zich 3 tot 5 keer per onderwijsperiode (van een schooljaar) in te zetten voor extra activiteiten.

Aan deelnemers en docenten is gevraagd hoe zij denken over de (kwaliteit) van hun onderlinge interactie. In figuur 5.4 (en tabel 5.4 in bijlage 1) is te zien dat het merendeel van de deelnemers en docenten tevreden is over de omgang met elkaar. Verschillen tussen sectoren zijn er bijna niet; over het algemeen zijn de docenten van de dgw-opleidingen iets positiever hierover dan de andere docenten, en datzelfde geldt voor de deelnemers van de technische opleidingen. Hoewel zowel deelnemers als docenten positief zijn over de interactie, zijn de docenten op dit punt toch iets tevredener over het algemeen.

De deelnemers zijn gemiddeld eveneens positief over de kwaliteit van de docenten. De deelnemers in de sector economie zijn hierover het meest kritisch, en de deelnemers in de technische opleidingen die geparticipeerd hebben het meest positief.



Figuur 5.4: Mening van deelnemers en docenten over hun onderlinge interactie



### 5.3 Samenvatting

De uitkomsten op de gestelde vragen met betrekking tot de kwaliteit van docenten, hun vermogen en bereidheid tot innoveren en de waardering en inzet van docenten laten zien dat tussen de sectoren verschillen aanwezig zijn. De docenten blijken zichzelf over het algemeen geschikt vinden. Die mening zijn de contactpersonen over het algemeen ook toegedaan. Binnen de sector economie wordt het meest gebruik gemaakt van bijscholing en docentenstages. De deelnemers zijn over het algemeen positief over de onderlinge interactie tussen deelnemers en docenten en de kwaliteit van de docenten. Van alle deelnemers die geparticipeerd hebben, zijn die in de sector economie het meest kritisch in hun beoordeling, en die in de technische opleidingen het meest positief.

## Het personeel(sbeleid)

Naast kenmerken van docenten zijn er ook kenmerken van het personeel en het personeelsbeleid die van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij valt te denken aan de mate waarin het personeel de samenstelling van de deelnemers weerspiegelt, de gelegenheid tot overleg tussen de diverse groeperingen van het personeel en de innovatiebereidheid van het management. In dit hoofdstuk komen deze aspecten aan de orde.

### 6.1 Nieuw personeel

Wanneer nieuw personeel wordt aangenomen, wordt geselecteerd op de kwaliteit van de sollicitanten. Aan de andere kant is het voor een opleiding ook van belang dat het personeelsbestand een weerspiegeling vormt van de maatschappij zodat deelnemers zich kunnen "spiegelen" aan een rolmodel. Aan de contactpersonen is gevraagd of de opleiding bij het aannemen van nieuw personeel rekening houdt met de opbouw van het personeelsbestand. Meer specifiek is aan het management gevraagd naar de mate waarin in het aannamebeleid rekening wordt gehouden met de verhoudingen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen en gehandicapten en niet-gehandicapten binnen de opleiding. De score in deze kolom is het gemiddelde percentage van de drie genoemde doelgroepen. Hoe lager de score, des te minder houdt de opleiding rekening met de genoemde doelgroepen. De scores op beide aspecten worden weergegeven in tabel 6.1.

**Tabel 6.1: Rekening houden met afspiegeling van maatschappij bij aanname personeel en aannamebeleid met betrekking tot doelgroepen**

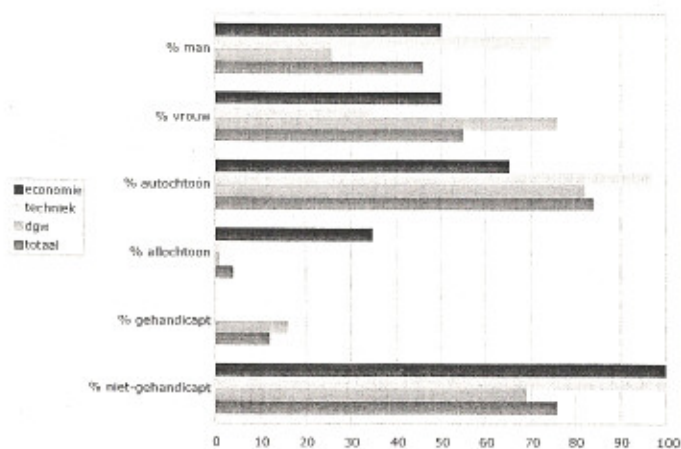
|               | afspiegeling maatschappij<br>volgens contactpersoon<br>score (0-100) | aannamebeleid m.b.t. doelgroepen<br>volgens management<br>score (0-100) |
|---------------|--|---|
| economie      | 0  | 28  |
| techniek      | 83   | 39  |
| dgw           | 43   | 62  |
| <b>totaal</b> | <b>17</b>  | <b>39</b>   |

Binnen de opleidingen die deze ronde gebruik hebben gemaakt van het instrument, wordt volgens de informatie die door de contactpersonen is gegeven, door de technische opleidingen het meest aandacht geschonken

aan de samenstelling van het personeel wanneer nieuw personeel wordt aangenomen. Als gekeken wordt naar aandacht voor specifieke doelgroepen, dan blijkt dat vooral in opleidingen in de sector dgw aandacht besteed wordt aan de verhouding tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, en / of gehandicapten en niet-gehandicapten.

## 6.2 Personeelskenmerken

Na het aannamebeleid komen we tot de huidige samenstelling van het personeelsbestand. Deze personeelskenmerken zijn onderscheiden naar geslacht, etniciteit en handicap in figuur 6.2 en leeftijd in figuur 6.3 (zie voor meer details bijlage 1, tabel 6.2 en 6.3).



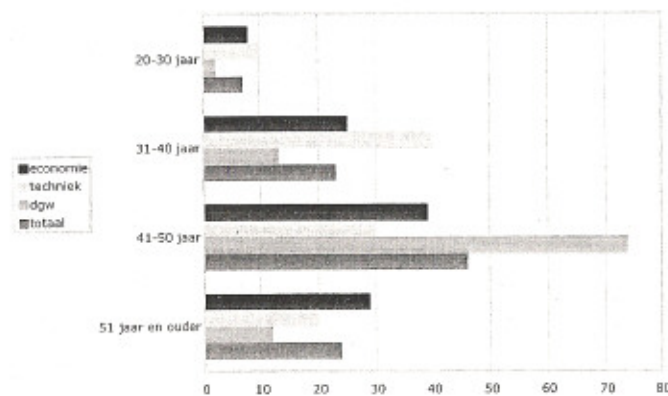
Figuur 6.2: Personeel naar geslacht, etniciteit en handicap

In figuur 6.2 is te zien dat er grote verschillen zijn tussen de verschillende sectoren als het gaat om de kenmerken van het zittende personeel. Het aandeel mannen blijkt in de sector techniek veruit het grootst te zijn (bijna driekwart), en in de sector dgw het kleinst (minder dan 30%). Voor vrouwen geldt vanzelfsprekend het omgekeerde. In de sector dgw zijn gehandicapten het best vertegenwoordigd met ongeveer 15 procent van het personeelsbestand. In de sector economie en techniek zijn er kennelijk geen gehandicapten onder het personeel. Als we kijken naar het aandeel

allochtonen onder het personeel, dan blijkt dat het hoogst te zijn in de sector economie bij de participerende opleidingen.

De leeftijdsopbouw van het personeel (figuur 6.3) is niet alleen van belang om binnen de opleiding een evenwichtige afspiegeling van de maatschappij te vormen. Ook een rol hierbij speelt de te verwachten uitstroom van personeel qua pensionering en de mate waarin rekening moet worden gehouden met het loopbaanperspectief van jongere personeelsleden.

Over het algemeen blijkt het grootste deel van het personeel tussen de 41 en 50 jaar te zijn (bijna de helft). Er zijn grote verschillen tussen het personeel van de verschillende sectoren ten aanzien van hun leeftijd. In de sector dgw bestaat het personeel voor bijna 90 procent uit 40-plussers. Onder de onderzoeksgroepen blijkt in de sector economie de beste spreiding aanwezig te zijn over de verschillende leeftijdsgroepen. In de sector techniek bestaat het personeel van de groepen die deelgenomen hebben voor een aanzienlijk deel, namelijk ongeveer de helft, uit personen jonger dan 40 jaar.



Figuur 6.3: De leeftijdsopbouw van het personeel in percentages

## 6.3 Communicatie tussen personeel

Om binnen een opleiding een goede afstemming te verkrijgen tussen docenten, management en administratief personeel is een goede communicatie van groot belang. Tabel 6.4 geeft weer hoe vaak overleg



plaatsvindt volgens de contactpersoon en welke vormen van overleg aanwezig zijn. Ook de waardering van het overleg is opgenomen in de tabel. In tabel 6.5 worden vervolgens de gegevens gepresenteerd voor het extern overleg, ofwel het overleg tussen de opleiding en het leerbedrijf.

Tabel 6.4: Intern overleg; frequentie en kwaliteit van de communicatie tussen docenten onderling en met anderen

|          | tussen docenten |                   | tussen docenten en management |                   |                   | tussen docenten en administratief personeel |                   |
|----------|-----------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|---|-------------------|
|          | frequentie      | kwaliteit vlg doc | frequentie                    | kwaliteit vlg doc | kwaliteit vlg man | frequentie                                  | kwaliteit vlg doc |
| economie | 12              | 56                | 7                             | 55                | 55                | 18  | 44                |
| techniek | 7               | 55                | 2                             | 49                | 63                | 0   | 38                |
| dgw      | 11              | 48                | 5                             | 46                | 66                | 5   | 39                |
| totaal   | 11              | 52                | 6                             | 49                | 58                | 13  | 40                |

In tabel 6.4 is te zien dat er gemiddeld 11 keer per onderwijsperiode overleg plaatsvindt tussen de docenten onderling. Het overleg wordt in alle sectoren gemiddeld genomen matig gewaardeerd met de score 56. Voor het overleg tussen docenten en management is de score lager. En nog lager scoort het overleg tussen administratief personeel en docenten. Er zijn nauwelijks verschillen tussen de sectoren. Overleg tussen docenten en administratief personeel komt gemiddeld het meeste voor, gemiddeld 13 keer per schooljaar, gevolgd door overleg tussen docenten onderling (11 keer), en tot slot tussen docenten en management (6 keer). Over het algemeen komt bij de opleidingen die geparticipeerd hebben, overleg het minste voor in de sector techniek.

Tabel 6.5: Extern overleg; frequentie en kwaliteit van de communicatie tussen de opleiding en het leerbedrijf

|          | tussen opleiding en leerbedrijf |           | tussen praktijkbegeleider en opleider |           |
|----------|---------------------------------|-----------|---------------------------------------|-----------|
|          | frequentie                      | kwaliteit | frequentie                            | kwaliteit |
| economie | 5                               | 25        | 5                                     | 65        |
| techniek | 3                               | 67        | 3                                     | 58        |
| dgw      | 2                               | 53        | 3                                     | 59        |
| totaal   | 4                               | 54        | 4                                     | 60        |

De frequentie en de waardering van het overleg tussen de opleiding en het leerbedrijf laat een ander beeld zien. Deze externe contacten vinden voor alle sectoren met een zekere regelmaat plaats. De mate waarin contacten worden onderhouden tussen de praktijkbegeleider (diegene die binnen de opleiding verantwoordelijk is voor de begeleiding van de buitenschoolse praktijkcomponent) en de praktijkopleider op de werkplek is ook af te lezen uit tabel 6.5. Over het algemeen wijkt de frequentie van het structureel overleg tussen de praktijkbegeleider vanuit de opleiding en de praktijkopleider op de werkplek niet veel af van die tussen de opleiding en het leerbedrijf. Ook hier wisselt de waardering van het overleg per sector. De

waardering van het overleg met het praktijkveld wisselt (voor zover ingevuld) per sector. Met een score van 67 wordt het overleg tussen de opleiding en het leerbedrijf in de sector techniek het best gewaardeerd, gevolgd door de ervaringen in de sector dgw (53). Over de contacten tussen de praktijkopleider en de praktijkbegeleider is men over het algemeen positiever, behalve in de sector dgw. Deze overlegmomenten komen ongeveer evenveel voor als die tussen opleiding en bedrijf, maar de sectoren zijn over de kwaliteit hiervan eensgezinder; er is nauwelijks verschil tussen de sectoren op dit punt. De kwaliteit wordt redelijk gevonden.

## 6.4 Innovatiebereidheid

De mate waarin opleidingen bereid zijn te investeren in nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs en het ondersteunen van initiatieven van anderen daarin, geeft een indicatie in hoeverre men zich oriënteert op nieuwe ontwikkelingen en van de slagingskansen van innovaties in het onderwijs. Aan de hand van een aantal vragen aan de docenten en het management is in kaart gebracht in hoeverre het management gericht is op innovatie.

Tabel 6.6: Innovatiebereidheid management

|          | volgens docenten<br>score (0-100) | volgens management<br>score (0-100) |
|----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| economie | 73                                | 74                                  |
| techniek | 80                                | 75                                  |
| dgw      | 62                                | 82                                  |
| totaal   | 71                                | 76                                  |

Zowel docenten als management schatten de innovatiebereidheid van het management redelijk hoog in. Gemiddeld genomen beoordelen de managers van de opleidingen zichzelf op dit punt positiever dan de docenten. De verschillen zijn klein, zowel tussen de opinie van docenten en managers, als tussen de sectoren. Alleen de docenten in de sector dgw die in de onderzoek geparticipeerd hebben, zijn iets minder positief over de innovatiebereidheid van het management.

## 6.5 Samenvatting

De resultaten met betrekking tot de vragen omtrent het personeel werpen een licht op de vraag in hoeverre er beleid wordt gemaakt ten aanzien van personele en organisatorische zaken binnen de onderzochte opleidingen.

Binnen de sectoren dgw en techniek wordt in het aannamebeleid van nieuw personeel bij een deel van de opleidingen rekening gehouden met de afspiegeling van de maatschappij. Het aannamebeleid ten aanzien van specifieke doelgroepen verschilt aanzienlijk tussen de sectoren; vooral binnen de sector dgw is dit een aspect dat veel aandacht krijgt.

De samenstelling van het personeel is ook zeer divers tussen de sectoren. In de technische sector is duidelijk meer sprake van mannelijke medewerkers, in de dgw sector is het grootste deel van de medewerkers vrouw. Het aandeel allochtonen onder het personeel is het grootst in de sector economie. Het personeel in de sector dgw is gemiddeld het oudst, en de spreiding over de leeftijdscategorieën is het best in de sector economie.

Overleg tussen docenten onderling, tussen management en docenten, en tussen administratief personeel wordt over het algemeen matig gewaardeerd, waarbij de laatste vorm de slechtste scores heeft gekregen in alle sectoren.

Tenslotte is er nog gekeken naar de innovatiebereidheid van het management. Zowel de docenten als het management zelf zijn daar gemiddeld genomen positief over.

## De binnenschoolse theoriecomponent

Een van de belangrijkste onderdelen van de opleiding is de binnenschoolse component. Daar wordt veelal theorie aangeboden en vaak ook praktijklessen. Dit geheel wordt hier de binnenschoolse theoriecomponent genoemd. Deze binnenschoolse theoriecomponent omvat idealiter alle aspecten die van belang worden geacht voor de toekomstige uitoefening van het beroep. Van belang is dat de theorie goed aansluit bij de huidige beroepspraktijk. Daarnaast moet bij het aanbod van de theorie rekening worden gehouden met de vaardigheden en achtergronden van de deelnemers.

### 7.1 Mening over de inhoud van de opleiding

De relatie tussen de deelnemer en de inhoud van de opleiding geeft aan in hoeverre de inhoud van de opleiding aansluit bij de verwachtingen en capaciteiten van de deelnemers. Hierin is ook opgenomen het arbeidsmarktperspectief bij afronding van de opleiding. Daarbij is bijvoorbeeld de mate waarin er aandacht wordt besteed aan de aansluiting tussen de inhoud van de opleiding en de normen en waarden tussen verschillende culturen opgenomen.

Ook is de deelnemers gevraagd of de opleiding voor hen te moeilijk of te makkelijk is, waarbij een score van 0 aangeeft dat de opleiding te moeilijk is, een score van 100 dat de opleiding te makkelijk is, en een score van 50 geeft aan dat de opleiding precies goed is.

Tabel 7.1: De relatie tussen deelnemers en de inhoud, en de relatie met de toekomstige beroepspraktijk

|          | stimuleren/<br>aansluiting<br>deelnemers<br>volgens<br>deelnemers | moelijkheidsgra<br>ad opleiding<br>volgens<br>deelnemers | aansluiting<br>inhoud-<br>deelnemer<br>volgens<br>docenten | arbeidsmarkt-<br>perspectief<br>volgens<br>contactpersoon | aansluiting<br>opleiding-<br>beroepsveld<br>volgens<br>management |
|----------|---|--|--|---|---|
| economie | 56  | 43   | 63   | 79  | 73  |
| techniek | 60  | 50   | 41   | 88  | 73  |
| dgw      | 61  | 47   | 68   | 81  | 64  |
| totaal   | 58  | 46   | 58   | 80  | 70  |

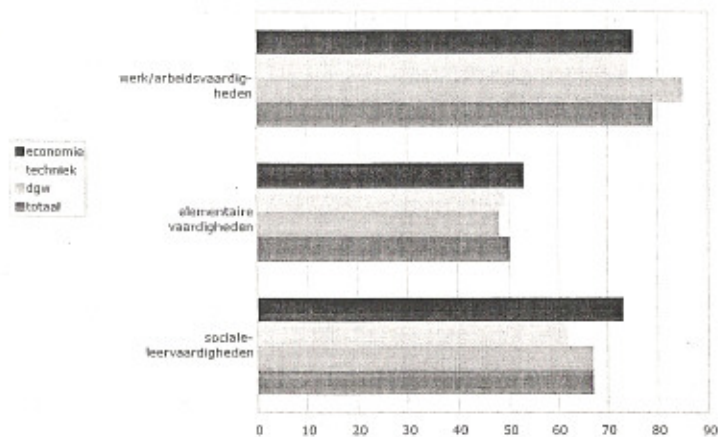


Over het algemeen ervaren de deelnemers de opleiding als redelijk stimulerend en motiverend en sluit de inhoud van de opleiding aan bij wat ze leuk vinden en wat ze bezig houdt. De aansluiting tussen de inhoud van de opleiding en de deelnemers is volgens de docenten voor de sector techniek met een score 41 laag.

Over het arbeidsmarktperspectief zijn de contactpersonen gemiddeld erg positief.

De moeilijkheidsgraad van de opleiding blijkt in alle sectoren goed aan te sluiten bij de deelnemers. Kennelijk vinden economie-deelnemers de opleiding gemiddeld iets moeilijker dan de andere deelnemers.

Het management is redelijk positief over de aansluiting tussen de opleiding en het beroepsveld. De sector dgw scoort hier iets lager dan de andere twee.



Figuur 7.2: Elementaire en sociale kennis en vaardigheden van het programma

In figuur 7.2 (en tabel 7.2 in bijlage 1) staat weergegeven hoeveel aandacht er binnen de opleiding wordt besteed aan basisvaardigheden als rekenen, schrijven, luisteren en lezen onder de noemer elementaire kennis. Ook de mate waarin aandacht besteed wordt aan sociale en leervaardigheden (de aandacht voor leerstijlen en het leren leren) is in kaart gebracht.

Over het algemeen wordt veel tijd besteed aan de kennis en vaardigheden van elementaire zaken als rekenen, schrijven, luisteren en lezen. De

docenten in de sector economie geven aan daar de meeste aandacht aan te schenken, in vergelijking met de andere sectoren. Deze docenten geven eveneens aan de meer tijd te besteden aan sociale en leervaardigheden te besteden dan hun collega's van andere sectoren. Onder alle deelnemende groepen wordt in de sector techniek de minste aandacht besteed aan alle genoemde vaardigheden, hoewel ook in deze sector gemiddeld veel aandacht besteed wordt aan het verwerven van deze vaardigheden. Aan het verwerven van werk/arbeidsvaardigheden wordt de meeste aandacht geschonken door de docenten in de sector dgw.

## 7.2 Didactiek van de binnenschoolse theoriecomponent

In deze paragraaf wordt gekeken in hoeverre het onderwijs de deelnemers stimuleert om zich actief op te stellen om zich kennis en vaardigheden eigen te maken. Dit is niet alleen van belang bij de huidige opleiding. Dit zal, evenals de sociale- en leervaardigheden uit de vorige figuur, ook een belangrijke rol spelen tijdens de latere uitoefening van het beroep in de toekomst.

Tabel 7.3: Vorm en structuur van de binnenschoolse theoriecomponent; activerende lestijd

|          | structuur en werkvormen volgens deelnemers score (0-100) | % opleiding activerende/ vernieuwende lesvormen volgens docenten | structuur/ integratie vakken volgens docenten |
|----------|--|--|---|
| economie | 55   | 35   | 58  |
| techniek | 64   | 31   | 57  |
| dgw      | 59   | 45   | 47  |
| totaal   | 58   | 38   | 53  |

Volgens de deelnemers is er over het algemeen in redelijke mate sprake van afwisseling in de werkvormen in de lessen op school en is de opleiding redelijk goed gestructureerd. Er behalve dat de sector techniek iets hoger scoort, geen noemenswaardige verschillen tussen de sectoren. Ook de docenten zijn over het algemeen van mening dat de opleiding redelijk goed gestructureerd is en dat de algemeen vormende vakken redelijk geïntegreerd zijn in de praktijkvakken. Docenten in de sector dgw zijn hier iets minder positief over.

Activerende lesvormen en vernieuwende lesvormen komen volgens de docenten binnen alle sectoren in matige hoeveelheid voor.

### 7.3 Samenvatting

De deelnemers zijn over het geheel genomen redelijk positief over de aansluiting tussen de inhoud van de opleiding met de kenmerken van de deelnemers, en de moeilijkheidsgraad van de opleiding. De docenten zijn eveneens redelijk positief over de aansluiting tussen de inhoud en de kenmerken van de deelnemers, hoewel de sector techniek hier iets lager scoort. De contactpersonen zijn erg positief over het arbeidsmarktperspectief. En het management is redelijk positief over de aansluiting tussen de opleiding en het beroepsveld.

Over het algemeen blijkt er veel aandacht te zijn voor het verwerven van vaardigheden die direct te maken hebben met het toekomstige beroep, elementaire vaardigheden zoals rekenen, en sociale en leervaardigheden. Hoewel er in alle sectoren aandacht aan besteed wordt, zijn er wel verschillen tussen de sectoren.

De deelnemers en docenten zijn redelijk positief over de structuur van de opleiding. Over de mate van waarin vernieuwende didactische werkvormen gehanteerd worden, zijn docenten negatiever.

## Hoofdstuk 8

# De buitenschoolse praktijkcomponent

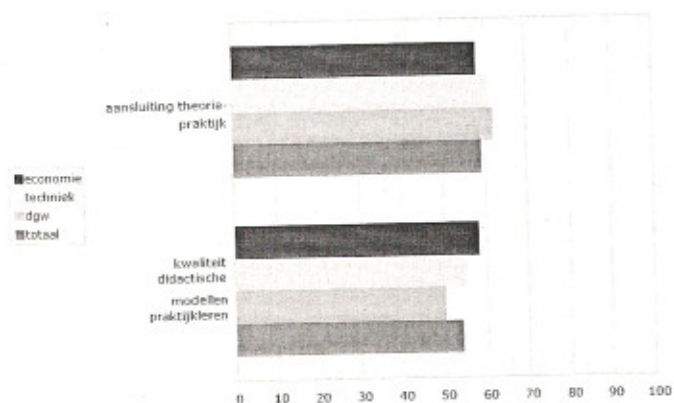
Naast de binnenschoolse component vormt voor de BVE-sector de buitenschoolse praktijkcomponent een belangrijk deel van de opleiding. Voor het merendeel van de opleidingen bestaat een groot deel van het curriculum uit een deel theorie op school en uit beroepspraktijkvorming (bpv) in het veld (de beroepsopleidende leerweg, bol) dan wel de combinatie van theorie met betaald werken in de beroepspraktijk (de beroepsbegeleidende leerweg, bbl).

### 8.1 Inhoud van de praktijkcomponent

Niet in alle opleidingen is er een bpv- of beroepspraktijk aan de opleiding gekoppeld. Voor zover aanwezig binnen de opleiding is aan de deelnemers gevraagd in hoeverre de op school geleerde theorie en vaardigheden binnen de beroepspraktijk aan bod komen. Ook is gevraagd in hoeverre er tijdens de praktijk aandacht is voor het leren. Verder is er geïnventariseerd in hoeverre de praktijkcomponent een voldoende voorbereiding vormt voor de latere beroepspraktijk. Dit alles onder de noemer aansluiting theorie-praktijk. Daarnaast is aan de docenten gevraagd wat zij vinden van de kwaliteit van de didactische modellen die gebruikt worden in het praktijkleren.

Over het algemeen blijkt de aansluiting tussen de inhoud van de binnenschoolse theoriecomponent met de praktijk matig tot redelijk te zijn. De aansluiting tussen de theorie en de praktijk binnen de opleiding wordt het best beoordeeld in de sector dgw, en iets minder in respectievelijk de sectoren techniek en economie. De kwaliteit van de didactische modellen die worden gehanteerd in de praktijk worden eveneens redelijk beoordeeld, en daarbij het best beoordeeld door docenten in de sector economie, en iets minder door docenten in de techniek en in dgw.





Figuur 8.1: Inhoud van de praktijkcomponent

## 8.2 De beroepspraktijkvorming

De manier waarop de bpv vormt krijgt, is onderverdeeld in diverse componenten. Aan de deelnemers en docenten zijn vragen gesteld over de aansluiting van de praktijkcomponent qua vorm bij de theorie binnen de opleiding. Zo is er bijvoorbeeld gevraagd naar overeenkomsten tussen hoe je op school moet werken en hoe op de werkplek, of je op school met soortgelijke computers leert werken als op de werkplek, en de overeenkomst in de omgang met mede-deelnemers en collega's op de werkplek. Ook is er geïnformeerd naar de frequentie van recente niet geplande wisselingen van bedrijf, of de bpv-plaatsen via school geregeld worden en de frequentie van het contact tussen de onderwijsinstelling en de branche/LOB (tabel 8.2). In tabel 8.3 wordt vervolgens aandacht besteedt aan de vorm van de contracten en de voorkeur van de deelnemers. Daarnaast is ook gevraagd hoe de kwaliteit van de praktijkbegeleiding wordt ervaren. In tabel 8.4 staan deze gegevens weergegeven.

Tabel 8.2: Frequentie bpv-plaatsen en contact school met praktijk

|          | aansluiting qua vorm volgens docenten | aansluiting qua vorm volgens deelnemers | frequentie wisselen bedrijf | bpv-plaatsen via school (0-100) | frequentie contact tussen onderwijs en branche/LOB |
|----------|---------------------------------------|---|-----------------------------|---------------------------------|--|
| economie | 59                                    | 48                                      | 1                           | 98                              | -  |
| techniek | 62                                    | 54                                      | 1                           | 75                              | 1  |
| dgw      | 50                                    | 54                                      | 0                           | 100                             | 0  |
| totaal   | 55                                    | 51                                      | 1                           | 92                              | 1  |

Over het algemeen wordt de aansluiting van de praktijkcomponent qua vorm bij de theorie binnen de opleiding wisselend positiever dan wel negatiever ervaren binnen de diverse sectoren. De docenten zijn hierover over het algemeen iets positiever dan de deelnemers, maar beide zijn gemiddeld matig tevreden.

Het niet gepland wisselen van bedrijf komt over het algemeen niet veel voor. Ook het contact tussen de onderwijsinstelling en de branche vindt niet frequent plaats. Binnen alle sectoren worden de meeste bpv-plaatsen via de opleiding geregeld, waarbij binnen de sector dgw en economie bijna alle plaatsen via de opleiding verkregen worden.

Tabel 8.3: Vorm en voorkeur bpv-contract

|          | vorm: betaald contract % | voorkeur betaald contract (0-100) | vorm: regelmatig contract % |
|----------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| economie | 28                       | 85                                | 82                          |
| techniek | 94                       | 86                                | 87                          |
| dgw      | 89                       | 93                                | 18                          |
| totaal   | 58                       | 88                                | 65                          |

Opvallend is dat bij het merendeel van de deelnemers sprake is van een betaalde bpv, maar dat de voorkeur van deelnemers hier niet altijd expliciet naar uit gaat. Een financiële beloning blijkt in ieder geval niet de enige motiverende factor te zijn. Een betaald contract komt in de sector economie minder voor dan in de andere twee sectoren. In de sector dgw komt het hebben van een onregelmatig contract het meeste voor.

De kwaliteit en de inhoud van de praktijkopleiding is in kaart gebracht door aan deelnemers hun mening te vragen over de begeleiding en de didactische kwaliteiten van de praktijkopleiders in het leerbedrijf. Aan de contactpersoon is gevraagd in hoeverre er aandacht wordt besteed aan de beoordeling en de bijscholing van de praktijkopleiders. Ook is de invulling van de bpv betreffende de mate waarin aandacht is voor evaluatie en begeleiding in kaart gebracht (inhoud werktijd).

Tabel 8.4: Kwaliteit en inhoud praktijkopleiding

|          | kwaliteit begeleiding in praktijk (0-100) | beoordeling | inhoud werktijd |
|----------|---|-------------|-----------------|
| economie | 68  | -           | 62              |
| techniek | 66  | 1           | 61              |
| dgw      | 62  | 0           | 65              |
| totaal   | 65  | 1           | 63              |

De beoordeling en/of bijscholing van praktijkopleiders vindt (voor zover bekend) gemiddeld 1 maal per onderwijsperiode plaats. De deelnemers waarderen de kwaliteit van de praktijkopleiders met gemiddeld net een voldoende. Daarbij zijn nauwelijks verschillen tussen de sectoren. De aandacht voor evaluatie en begeleiding op de werkplek is (en voor zover bekend) volgens de deelnemers gemiddeld genomen redelijk en wisselt nauwelijks per sector.

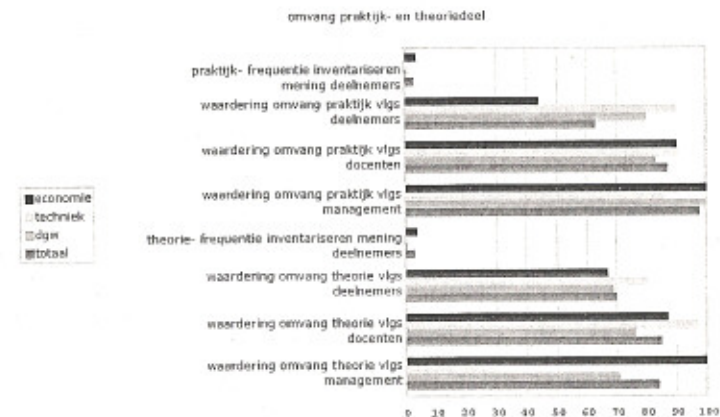
### 8.3 Samenvatting

Over de aansluiting tussen de binnenschoolse theoriecomponent en de buitenschoolse praktijkcomponent zijn de deelnemers redelijk positief. De docenten denken iets minder positief over de kwaliteit van de didactische modellen die gehanteerd worden bij het leren in de praktijk, dit krijgt namelijk gemiddeld een score van 54 (op een schaal van 0 tot 100). De meeste bpv-plaatsen blijken te worden geregeld via de opleiding. Deelnemers in de sector economie hebben het minst vaak een betaald contract, en de deelnemers in de sector dgw hebben het meest een onregelmatig contract. Over de kwaliteit van de praktijkopleider zijn de deelnemers redelijk positief, dat geldt ook voor de aandacht die er is voor evaluatie en begeleiding op de werkplek.

## De opleidingsstructuur

Naast de binnenschoolse theoriecomponent en de buitenschoolse praktijkcomponent van de opleiding, vormt de opleidingsstructuur een aspect om te komen tot een zekere standaardisatie van de opleiding en van het geleerde. Hiervoor is de opbouw van de opleidingsstructuur met betrekking tot theorie- en praktijkonderdelen in ogenschouw genomen. Tevens zijn de beoordelingwijze en de mogelijkheden van de opleiding tot verschillende vormen van kwalificatie in kaart gebracht. Ook is geïnventariseerd in hoeverre binnen de opleidingen aandacht is voor de mening van deelnemers, docenten en management met betrekking tot de organisatie van de opleiding.

### 9.1 Structuur van de opleiding



Figuur 9.1: Frequentie van inventariseren mening over de omvang van het praktijk- en theoriedeel en de mate van tevredenheid met de omvang van het praktijk- en theoriedeel

De structuur van de opleiding is een van de aspecten die wel of niet aan kan sluiten bij verwachtingen en capaciteiten van de deelnemers en van het



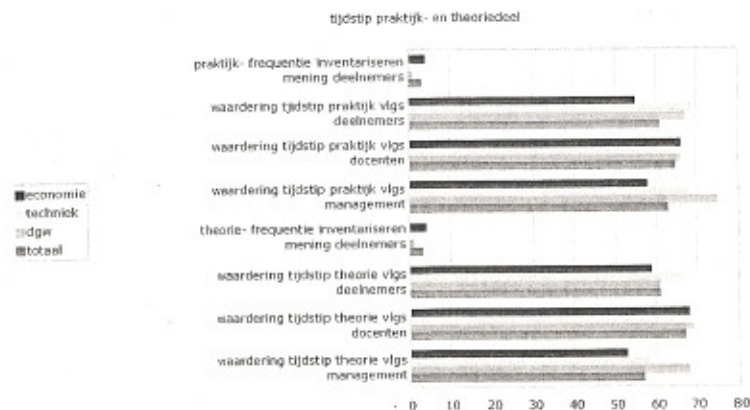
beroepsveld. Voor opleidingen is het van belang om te weten of deelnemers tevreden zijn met de omvang van de binnenschoolse theorie- en buitenschoolse praktijkcomponent. Voor het beroepsveld is het belangrijk dat de omvang van de bpv- en/of werkperiodes aansluiten bij de periodes op school. In figuur 9.1 (en tabel 9.1 in bijlage 1) staat weergegeven hoe vaak per onderwijsperiode men aandacht besteedt aan het inventariseren van de mening van de deelnemers en de docenten en of men inderdaad content is met de huidige omvang van het theorie- en praktijkdeel.

Voor zowel de omvang van het praktijk- als het theoriegedeelte blijkt gemiddeld één keer per onderwijsperiode de mening van deelnemers te worden geïnventariseerd. Dit wordt onder alle opleidingen die hebben geparticipeerd in het onderzoek het meest gedaan binnen de sector economie.

De deelnemers in de sector economie blijken minder tevreden te zijn over de omvang van de praktijk en theorie dan de andere deelnemers. De deelnemers zijn gemiddeld genomen redelijk tevreden hierover. De docenten en managers zijn hier gemiddeld positiever over dan de deelnemers. Bij de docenten zijn de techniek docenten het meest tevreden over de omvang van de theorie- en de praktijkcomponent. De managers die hebben geparticipeerd in dit onderzoek en behoren bij opleidingen in deze sector zijn hierover duidelijk veel negatiever dan hun collega's in andere sectoren.

In figuur 9.2 (en tabel 9.2 in bijlage 1) staat de mening van de deelnemers en docenten weergegeven over het tijdstip in de opleiding waarop het theorie- en praktijkgedeelte wordt aangeboden en de frequentie waarmee deze mening binnen de opleiding wordt geïnventariseerd.

Over het tijdstip van het theorie- en praktijkdeel dat door de deelnemende opleidingen wordt gehanteerd, is men duidelijk minder enthousiast dan over de omvang. Dit geldt met name voor de waardering van de theorie.



Figuur 9.2: Frequentie van inventariseren mening over tijdstip praktijk- en theoriedeel en mate van tevredenheid met het praktijk- en theoriedeel

Ook hier zijn verschillend te vinden tussen de sectoren. De managers in de sector dgw zijn het meest tevreden over het tijdstip van de theorie- en de praktijkcomponent. Voor de deelnemers zijn dat de technici. Bij de docenten blijken de gemiddelde meningen nauwelijks uit elkaar te liggen.

## 9.2 Toetsing

De toetsing van kennis en vaardigheden van deelnemers vindt plaats om het kwalificatieniveau van de deelnemers vast te stellen. Van belang is dat dit kwalitatief goed gebeurt en dat er duidelijkheid is omtrent de criteria waarlangs wordt getoetst. Hierbij kan de mate waarin toetsen overeenkomen met de criteria voor het examen een richtsnoer vormen. Aan de contactpersoon en aan het management zijn diverse vragen voorgelegd omtrent het overleg over toetsen en de criteria waaraan toetsen moeten voldoen. In tabel 9.3 is als eerste de frequentie van het toetsen aan de orde. Daarna is de mening over de kwaliteit van het toetsen weergegeven, de frequentie van overleg over toetscriteria en de mate waarin de inhoud van de opleiding aansluit bij de exameneisen.

Tabel 9.3: Frequentie, kwaliteit, overleg criteria en overeenkomst exameneisen van toetsen

|          | frequentie toetsen | kwaliteit toetsen (0-100) | frequentie overleg-criteria | overeenkomst exameneisen-inhoud opleiding | aandacht en aanwezigheid overige maatregelen |
|----------|--------------------|---------------------------|-----------------------------|---|--|
| economie | 16                 | 61                        | 4                           | 58  | 22   |
| techniek | 5                  | 67                        | 1                           | 58  | 67   |
| dgw      | 2                  | 82                        | 1                           | 63  | 57   |
| Totaal   | 12                 | 66                        | 3                           | 59  | 35   |

De frequentie van het toetsen verschilt tussen de sectoren. Van gemiddeld 2 keer per onderwijsperiode voor de sector dgw tot 16 keer voor de sector economie.

Ook de kwaliteit zoals die is beoordeeld door de contactpersoon verschilt per sector. Vooral binnen de sector dgw wordt de kwaliteit van de toetsen hoog beoordeeld.

Over het algemeen vindt er drie keer per onderwijsperiode overleg plaats over de toetscriteria en stemmen de toetscriteria redelijk overeen met de exameneisen. Daarbij gebeurt dat het meest in de sector economie.

Over het algemeen is de overeenstemming tussen de exameneisen en de inhoud van de opleidingen matig tot redelijk (met gemiddeld 59 als score).

Hierbij verschillen de sectoren gemiddeld niet of nauwelijks van elkaar.

De aandacht voor en de aanwezigheid van aspecten die te maken hebben met de structuur van de opleidingen, zoals daar zijn een remediërende leerweg, het modulair onderwijs en de diversiteit aan trajectmogelijkheden, is bij de sector techniek met een score van 67 hoger dan gemiddeld (gemiddeld is 35).

### 9.3 Samenvatting

De structuur van de opleidingen is onder andere onderverdeeld naar aspecten met betrekking tot de binnenschoolse theoriecomponent en de buitenschoolse praktijkcomponent.

Over de omvang van de theorie- en praktijkcomponent van de opleiding zijn docenten en managers meer tevreden dan de deelnemers. Er zijn verschillen tussen de sectoren. Zo blijkt bijvoorbeeld dat van de deelnemers, die overigens gemiddeld genomen redelijk positief zijn hierover, die in de sector economie het minst tevreden zijn. De geldt ook voor de docenten in de sector dgw en de managers van de sector techniek. De managers in de sector dgw zijn het meest tevreden over het tijdstip van de theorie- en de praktijkcomponent. Voor de deelnemers zijn dat de techneuten. Bij de docenten blijken de gemiddelde meningen nauwelijks uit elkaar te liggen.

Over het algemeen is men minder tevreden over het tijdstip dan over de omvang van het theorie- en het praktijkdeel van de opleiding.

Met betrekking tot de structuur en het beleid ten aanzien van het toetsen van kennis en vaardigheden blijkt dat de frequentie van toetsen verschilt tussen sectoren, waarbij in de sector dgw gemiddeld het minst en in de sector economie gemiddeld het meest getoetst wordt. Ook de kwaliteit zoals die is beoordeeld door de contactpersoon verschilt per sector; in de sector dgw is de score hier het hoogst. Over het algemeen vindt er drie keer per onderwijsperiode overleg plaats over de toetscriteria en stemmen de toetscriteria redelijk overeen met de exameneisen. Daarbij gebeurt dat het meest in de sector economie. Voorts is er over het algemeen de overeenstemming tussen de exameneisen en de inhoud van de opleidingen matig tot redelijk. Hierbij verschillen de sectoren gemiddeld niet of nauwelijks van elkaar. De aandacht voor en de aanwezigheid van aspecten die te maken hebben met de structuur van de opleidingen, zoals daar zijn een remediërende leerweg, het modulair onderwijs en de diversiteit aan trajectmogelijkheden, over het algemeen laag.



Naast de opleidingstructuur, de binnenschoolse theorie- en de buitenschoolse praktijkcomponent van de opleiding zijn voor de deelnemers ook de randvoorwaarden van een opleiding van belang om een opleiding met succes af te ronden. De randvoorwaarden van de opleidingen die in kaart worden gebracht, hebben betrekking op de begeleiding van de deelnemers, de aanwezigheid van schoolregels en de in- en externe voorlichting. Een goed geregelde begeleiding en duidelijke schoolregels komen het opleidingsklimaat wellicht ten goede. Ook een goede voorlichting, zowel intern als extern, is belangrijk om te voorkomen dat deelnemers onrealistische verwachtingen hebben of krijgen omtrent de opleiding en het beroep.

### 10.1 Monitoring

De intake en begeleiding van deelnemers is uitgesplitst naar vier onderdelen. In eerste instantie is geïnventariseerd of opleidingen een leerlingvolgsysteem toepassen. Daarnaast is aan de contactpersoon gevraagd of een administratieve intake, assessment voor kennis en vaardigheden en assessment voor de geschiktheid voor het beroep (algemeen) onderdeel zijn van de algemene intake (aantal onderdelen intake). Ook is aan de contactpersoon gevraagd of de geschiktheid met betrekking tot diverse aspecten (beroepsvaardigheden, motivatie/ attitude, theorievakken, praktijkvakken, interesse in opleiding en affiniteit met het vakgebied) behoren tot de specifieke intake gericht op de later uit te oefenen functie. Daarnaast is gekeken naar de frequentie van de begeleiding van deelnemers. De frequentie van de begeleiding is een optelsom van een zevental verschillende vragen over de frequentie van registratie van de vorderingen, de inventarisatie van de geestelijke en lichamelijke gesteldheid van de deelnemers en de frequentie van het overleg met deelnemers.

Tabel 10.1: Intake en begeleiding deelnemers

|          | volgsysteem/<br>intakeprocedures<br>(0-100) | aantal onderdelen<br>intake<br>(0-100) | onderdelen<br>geschiktheid voor<br>beroep | frequentie en<br>registratie begeleiding<br>deelnemers |
|----------|---|--|---|--|
| economie | 92  | 67                                     | 82  | 23   |
| techniek | 100   | 67                                     | 36  | 2  |
| dgw      | 57  | 90                                     | 67  | 5  |
| totaal   | 86  | 71                                     | 75  | 17   |

Binnen alle sectoren is een vrij uitgebreid leerlingvolgsysteem, dan wel de aanwezigheid van een intakeprocedure gebruikelijk. In alle opleidingen die geparticipeerd hebben in het onderzoek, blijken die in de sector dgw het minst gebruik te maken van een volgsysteem en/of een intake.

Wanneer de intake plaatsvindt, is deze veelal gericht op diverse aspecten die gerelateerd zijn aan de beroepsgeschiktheid. Bij de sector techniek is dit echter minder het geval.

De frequentie in de begeleiding van de deelnemers varieert tussen de sectoren. Bij de sector economie is duidelijk vaker sprake van begeleiding dan in de twee andere sectoren.

## 10.2 Schoolregels

De vragen omtrent de schoolregels hebben te maken met de frequentie waarin deze worden bijgesteld, de mate waarin de deelnemers deze onredelijk dan wel onduidelijk vinden, of de deelnemers deze regels wel of niet nakomen en in hoeverre er registratie plaatsvindt van de naleving van de schoolregels.

Tabel 10.2: Schoolregels

|          | frequentie<br>bijstellen | mening<br>deelnemers<br>redelijk/<br>duidelijk | naleven<br>schoolregels | frequentie<br>niet naleven<br>volgens<br>contactpersoon | registratie<br>naleving<br>(ja/nee) |
|----------|--------------------------|--|-------------------------|---|-------------------------------------|
| economie | 1                        | 80   | 80                      | -   | 11                                  |
| techniek | 0                        | 96   | 85                      | 6   | 60                                  |
| dgw      | 1                        | 95   | 91                      | 23  | 36                                  |
| totaal   | 1                        | 93   | 86                      | 19  | 20                                  |

Voor zover ingevuld, wordt binnen de opleidingen in de sectoren dgw en economie gemiddeld één keer per onderwijsperiode bekeken of het bijstellen van de regels nodig is, dit in tegenstelling tot de sector techniek waar deze bijstelling van de regels in het geheel niet plaatsvindt.

De mening van de deelnemers, of de regels duidelijk en redelijk zijn, verschilt weinig per sector. Over het algemeen vinden de deelnemers deze regels redelijk en duidelijk.

Alhoewel de deelnemers over het algemeen de regels naleven, worden ze bij de sector dgw volgens de contactpersonen het meest overschreden (23 keer per onderwijsperiode). Registratie van het niet-naleven van de regels vindt gemiddeld bij twee van de tien opleidingen plaats, waarbij dat beduidend vaker plaats vindt bij de technische opleidingen.

## 10.3 Voorlichting

De voorlichting is onderverdeeld in verschillende componenten; de interne voorlichting naar de deelnemers toe (frequentie en mening), de aandacht die wordt geschonken aan de kwaliteitsverbetering van de voorlichting en de externe voorlichting naar nieuwe deelnemers (tabel 10.3), de inspraakmogelijkheden en het informeren over schoolse zaken (tabel 10.4).

In tabel 10.3 komt eerst de interne voorlichting aan de orde. Deze wordt verder uitgesplitst naar de frequentie waarin de deelnemers voorlichting krijgen en de mening van de deelnemers over deze voorlichting. Vervolgens gaat de tabel in op de mate waarin er aandacht is voor kwaliteitsverbetering van de interne voorlichting en de mate van externe voorlichting en de aandacht die wordt besteed aan de verbetering en de evaluatie van de effectiviteit van de externe voorlichting. Naast de mening van de deelnemers worden in deze tabel de antwoorden van de contactpersonen weergegeven omtrent deze vragen.

Tabel 10.3: Interne en externe voorlichting

|          | frequentie voorlichting<br>inhoud opleiding en<br>afsluiten<br>onderwijsovereenkomst | mening van<br>deelnemers<br>(0-100) | aandacht kwaliteit<br>voorlichting | aandacht kwaliteit<br>externe<br>voorlichting |
|----------|--|-------------------------------------|------------------------------------|---|
| economie | 2  | 54                                  | 1                                  | 4   |
| techniek | 1  | 61                                  | 1                                  | 2   |
| dgw      | 2  | 59                                  | 1                                  | 3   |
| totaal   | 2  | 57                                  | 1                                  | 4   |

De frequentie waarmee deelnemers voorlichting krijgen over de inhoud van de opleiding varieert over de sectoren van één tot twee keer per onderwijsperiode. De mening van de deelnemers hierover blijkt redelijk positief en niet of nauwelijks te verschillen tussen de sectoren. Gemiddeld genomen wordt er in elke sector aandacht geschonken worden aan de kwaliteit van de voorlichting. De kwaliteit en effectiviteit van externe voorlichting krijgt meer aandacht, namelijk gemiddeld 4 keer per opleiding



Tabel 10.4: Inspraakmogelijkheden en informeren over schoolzaken

|          | inspraakmogelijkheden<br>deelnemers<br>volgens contactpersoon | inspraakmogelijkheden<br>deelnemers<br>volgens deelnemers | frequentie informeren<br>deelnemers en medewerkers<br>schoolzaken |
|----------|---|---|---|
| economie | 97  | 74  | 19  |
| techniek | 71  | 82  | 5   |
| dgw      | 52  | 83  | 7   |
| totaal   | 86  | 79  | 16  |

Volgens de deelnemers en de contactpersonen is er sprake van inspraak van de deelnemers. De contactpersonen in de sector economie scoren daarbij duidelijk het hoogst (dat kan bijna niet beter). De deelnemers zien gemiddeld iets minder mogelijkheden tot inspraak, maar geven wel aan dat ze aanwezig zijn. Daarbij hebben de economiedeelnemers de minste inspraak volgens henzelf. In de economieopleidingen worden de deelnemers en medewerkers daarentegen het meest frequent geïnformeerd over zaken die met de school te maken hebben.

## 10.4 Samenvatting

Voor de opleidingen die aan het onderzoek hebben meegewerkt, zijn de randvoorwaarden in kaart gebracht. Deze zijn onderverdeeld in aspecten met betrekking tot de intake en begeleiding van deelnemers, diverse aspecten met betrekking tot de regelgeving en op aspecten van de interne en externe voorlichting.

Begeleiding en toepassing van de intake komt in alle sectoren voor, maar in de sector economie over het geheel genomen het meest.

De deelnemers van de verschillende sectoren zijn gemiddeld positief over de duidelijkheid en de redelijkheid van de regels. Deze regels worden over het algemeen goed nageleefd. Onder de opleidingen die hebben geparticipeerd blijken bij die in de sector techniek het meest te worden geregistreerd of de regels worden overtreden.

De mening van de deelnemers over de interne voorlichting is gemiddeld in alle sectoren net voldoende. Er blijkt aandacht geschonken te worden aan de kwaliteit van de interne voorlichting, maar meer nog aan de kwaliteit en effectiviteit van de externe voorlichting.

De deelnemers van alle sectoren vinden over het algemeen dat ze inspraakmogelijkheden hebben, en dat vinden ook (in mindere dan wel meerdere mate) de contactpersonen. In de sector economie wordt gemiddeld het meest gedaan aan het informeren van de deelnemers en medewerkers over zaken die met de school te maken hebben.

## Hoofdstuk 11 De fysieke omgeving

De fysieke omgeving vormt een van de randvoorwaarden waarbinnen het leerproces plaatsvindt. Zowel voor de deelnemers als voor het personeel is het belangrijk dat de voorzieningen die gerealiseerd zijn en het onderwijsproces (kunnen) ondersteunen op orde zijn. Dit kan betrekking hebben op de sfeer van de locatie, het onderhoud van het gebouw en de lokalen, maar ook de aanwezige leermiddelen, computers en faciliteiten als een bibliotheek en een aansluiting op het internet en voorzieningen voor e-mail. Wanneer deze randvoorwaarden als positief worden ervaren, kunnen zij bijdragen aan de leermogelijkheden binnen de opleidingen en het verhogen van de motivatie van zowel deelnemers als docenten.

### 11.1 Aanwezigheid en waardering van voorzieningen

In tabel 11.1 staat aangegeven hoe frequent binnen de opleiding de mening van de deelnemers en het personeel in kaart wordt gebracht over het gebouw. De mening van personeel over de voorzieningen zoals werkruimtes, fax en e-mail staat eveneens in de tabel weergegeven.

Tabel 11.1: Frequentie inventarisatie mening over en waardering voor voorzieningen

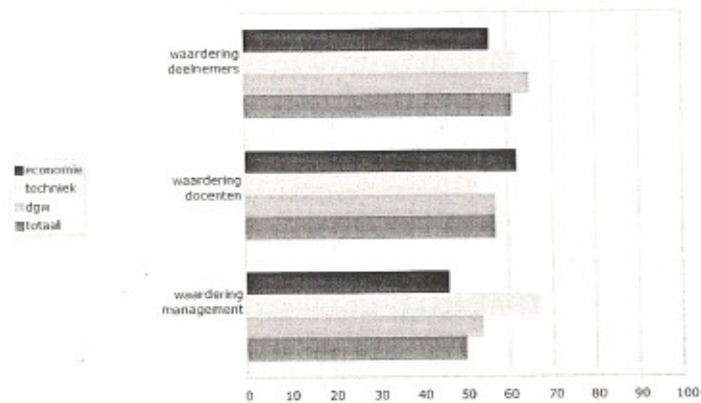
|          | frequentie inventarisatie<br>deelnemers en personeel<br>over gebouw en voorzieningen | waardering docenten<br>over voorzieningen |
|----------|--|---|
| economie | 2  | 40  |
| techniek | 1  | 59  |
| dgw      | 0  | 44  |
| totaal   | 2  | 48  |

Bij de deelnemende opleidingen wordt volgens de contactpersonen doorgaans weinig of helemaal niet geïnventariseerd wat deelnemers en personeel vinden van het gebouw en de voorzieningen. Bij de sector economie wordt hier nog het vaakst naar gevraagd, namelijk gemiddeld twee per schooljaar.

Uiteraard is niet alleen de frequentie waarmee de mening over bepaalde zaken in kaart wordt gebracht van belang, maar veel meer nog hoe de voorzieningen worden ervaren. De waardering voor de voorzieningen is volgens de docenten gemiddeld genomen matig tot slecht. Uit de gegevens in

voorafgaande tabel valt op te maken dat de docenten in de technische opleidingen die hebben geparticipeerd in het onderzoek het meest tevreden zijn over de voorzieningen; zij beoordelen de voorzieningen gemiddeld als zijnde redelijk. De sector economie scoort hier het laagst.

In figuur 11.2 (en tabel 11.2 in bijlage 1) staat weergegeven hoe de deelnemers, de docenten en het management het gebouw waarderen.



Figuur 11.2: Waardering gebouw

Over het algemeen wordt het gebouw door de verschillende gebruikersgroepen matig tot positief gewaardeerd. De managers zijn over het algemeen het minst tevreden. Van de deelnemers zijn die binnen de sector dgm zijn het meest tevreden. Onder de docenten die geparticipeerd hebben, zijn dat die die in de sector economie werken. Onder de managers zijn de grootste verschillen gevonden tussen sectoren; daar zijn de managers in de technische sector over het algemeen het meest tevreden.

## 11.2 Samenvatting

Voor wat betreft de voorzieningen voor het personeel en het gebouw blijkt dat er bij alle sectoren weinig wordt geïnventariseerd hoe deelnemers en personeel deze ervaren. De sector economie scoort hierbij het hoogst (gemiddeld twee keer per onderwijsperiode). De waardering van het gebouw is onder de verschillende gebruikers (deelnemers, docenten en management)

gemiddeld voor alle sectoren matig tot voldoende. Over het algemeen blijken de managers het minst positief over het gebouw. Er zijn binnen sectoren verschillen tussen de opinies van de verschillende gebruikers.



## Relaties tussen de factoren en de uitval

In hoofdstuk 4 tot en met 11 is verslag gedaan van de hoogte van de succes- en faalfactoren van de verschillende sectoren. De beschrijvingen van alle factoren in de vorige hoofdstukken geven een overzicht van de stand van zaken binnen de BVE-opleidingen die dit zelfevaluatie-instrument hebben toegepast en de verschillen tussen de drie onderscheiden sectoren. Inzicht in de factoren die het rendement beïnvloeden is er echter nog niet. In dit hoofdstuk wordt aandacht geschonken aan welke factoren wel en welke factoren niet van invloed zijn op de uitval van deelnemers en het rendement van de opleidingen. Aan de hand van de factoren die in deze paragraaf naar voren komen als succes- dan wel faalfactoren, kan uitval worden teruggedrongen en het rendement van opleidingen worden verbeterd. In het navolgende wordt eerst aandacht besteed aan de factoren die behoren bij de verschillende onderscheiden categorieën die in de vorige hoofdstukken aan de orde zijn geweest (paragraaf 12.1). Vervolgens wordt aandacht besteed aan de relaties tussen de factoren en de uitval (12.2). Het complete beeld van de effecten van factoren en eventuele verschillen tussen de bbl- en de bbi-opleidingen voor de uitval staat beschreven in paragraaf 12.3. Tot slot worden de uitkomsten kort samengevat (12.4).

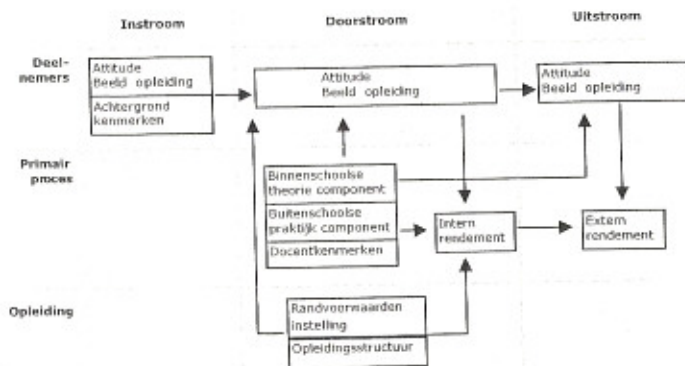
### 12.1 Overzicht van de belangrijke factoren en de uitval

#### Determinanten

In het navolgende wordt een overzicht gegeven van de mogelijke determinanten. Dat zijn de factoren die het rendement van een opleiding kunnen beïnvloeden.

Alle factoren die nader worden onderzocht, vallen binnen de verschillende onderscheiden categorieën. Een overzicht van alle categorieën staat weergegeven in figuur 12.1. Dit figuur is reeds beschreven in hoofdstuk 2 van dit rapport. De pijlen geven aan welke verbanden verwacht worden. Deze verwachtingen zijn gebaseerd op eerder onderzoek, gecombineerd met

kennis en ervaring. Zo zullen bijvoorbeeld naar verwachting de kenmerken van de binnenschoolse theoretische component van invloed zijn op het intern rendement van de opleiding. Dit intern rendement is het complement van de uitval; iedereen die in schooljaar 2000-2001 niet uit een groep is 'gevalen', wordt tot het interne rendement gerekend.



Figuur 12.1: Relaties tussen categorieën succes- en faalfactoren.

Aan de hand van dit figuur is uit de acht bestaande categorieën een indeling gemaakt naar de drie niveaus in het model, namelijk van de deelnemers, het primaire proces en de opleidingskenmerken.

### Uitval

Bij het gebruik van het instrument 'Succes- en faalfactoren' wordt uitval gedefinieerd als volgt: 'Iedere deelnemer die in het begin van het schooljaar in een bepaalde groep de betreffende opleiding volgt, en aan het eind van het schooljaar niet meer in deze groep zit, behoort tot de uitval'.

Van alle kenmerken zoals die zijn weergegeven in de tabellen in hoofdstuk 4 tot en met hoofdstuk 11 is door middel van statistische analyses het effect geschat voor de opleidingen waarvan de uitval bekend is<sup>4</sup>. In totaal betreft

<sup>4</sup> Hier is gebruik gemaakt van univariate multiniveau logistische regressies waarbij de uitval als afhankelijk gegeven is gerelateerd aan de kenmerken zoals die zijn weergegeven in de scorelijst (zie Snijders & Bosker, 1999). Op basis van deze schattingen is vervolgens de relatie tussen het betreffende kenmerk en de uitval bepaald en omgekeerd naar wat de score van dit kenmerk zou betekenen voor het uitvalpercentage. Uiteraard is ook gekeken naar hoe betrouwbaar deze uitkomsten zijn, dat wil zeggen wat de kans is dat deze uitkomsten op basis van toeval tot stand komen. Van de hier gepresenteerde kenmerken is met vrij grote zekerheid te zeggen dat deze verbanden in ieder geval bij deze opleidingen van belang zijn en dat ook in vervolgonderzoek deze verbanden weer een rol spelen.

het 41 opleidingen waarvan de uitval terug te koppelen is aan de individuele gegevens van in totaal 1273 deelnemers. De uitval van deze groep is ruim 12 procent<sup>5</sup>.

De uitval is niet gelijk verdeeld over alle opleidingen. Een deel van de uitval kan worden toegeschreven aan kenmerken die met de deelnemers samenhangen, en een deel heeft meer te maken met de opleidingen zelf of de interactie tussen deelnemerkenmerken en de opleiding<sup>6</sup>.

### Selectie van factoren

Als eerste voorwaarde voor de selectie van factoren hebben de uitkomsten van de genoemde analyses gediend. Dit heeft een grote hoeveelheid factoren opgeleverd die een relatie hebben met de uitval en mogelijk succes- en faalfactoren zijn. Een overzicht van alle mogelijke succes- en faalfactoren staat weergegeven in bijlage 2. Vervolgens is in aanvullende analyses onderzocht of er een sterke samenhang is tussen de factoren onderling. Indien er sprake is van een sterk onderling verband, dan wordt met die betreffende variabelen vrijwel hetzelfde gemeten. Inhoudelijk betekent dat dat er factoren zijn die geen extra informatie geven over de relevante succes- en faalfactoren. In relatie tot de analyses betekent dit dat niet alle mogelijke succes- en faalfactoren in de vervolganalyses opgenomen kunnen worden. Op basis van alle uitkomsten is een selectie gemaakt van alle factoren die potentieel succes- en faalfactoren genoemd zouden kunnen worden. Het betreft hier een 28-tal kenmerken die in tabel 12.1 worden weergegeven, waarbij de gemiddelde score een percentage of een absoluut aantal weergeeft. Ook staat vermeld van welke vragenlijst de gegevens afkomstig zijn (deelnemers, docenten, management of contactpersoon). Uit de analyses kwamen de volgende kenmerken naar voren.

<sup>5</sup> In de groepspecifieke rapportages worden eveneens de geschatte percentages uitval van de eigen opleiding gegeven, en wel voor alle factoren. Dit percentage wordt geschat op basis van het effect van het betreffende kenmerk (waarvan het belang eveneens is weergegeven), de gemiddelde uitval van alle deelnemers en de scores van de respondenten van deze opleiding. Het geschatte percentage uitval van de eigen opleiding geeft aan wat de verwachting is van de uitval aan de hand van de scores van de opleidingen op de betreffende determinant. Dit percentage kan hoger, lager of gelijk zijn aan het gemiddeld percentage. Door de score op het kenmerk te combineren met het gemiddeld percentage en het geschatte percentage van de opleiding, kan de opleiding zelf beoordelen welke determinanten belangrijke factoren zijn waarmee uitval te voorkomen is dan wel het rendement van de opleiding te verbeteren. Dit kan aanleiding vormen voor beleid.

<sup>6</sup> Het deel wat niet expliciet toegeschreven kan worden aan deelnemerkenmerken is 2,07, met een standaardfout van 0,55 wanneer we geen enkel kenmerk opnemen in het model. Dit getal op zichzelf zegt niet zoveel. Wel geeft de afname in deze component (de variantie tussen opleidingen) aan in hoeverre een bepaald kenmerk verschillen tussen de opleidingen verklaart. Missende waarden voor opleidingen zijn voor de z-scores op 0 gesteld. Hierdoor zullen schattingen wellicht conservatiever uitvallen dan strikt noodzakelijk, voor de vergelijkbaarheid van de diverse modellen is het echter niet mogelijk om deze cases niet mee te nemen.



Tabel 12.1: Overzicht van de categorieën, de potentiële succes- en faalfactoren, de betreffende vragenlijst, de gemiddelde score, verwijzing naar eerdere hoofdstukken en het effect van de factoren (N=1273)

| niveau          | kenmerk (vragenlijst)   | gemiddelde score (0-100) | hoofdstuk | effect |
|-----------------|---|--------------------------|-----------|--------|
| deelnemer       | leeftijd (deelnemers)   | 19,6 (abs)               | 4         | --     |
|                 | seks / % vrouwen (deelnemers)   | 63%                      | 4         | -      |
|                 | % alloctoon volgens definitie (deelnemers)                            | 38%                      | 4         | +      |
|                 | % uitwonend (deelnemers)  | 24%                      | 4         | -      |
|                 | beeld deelnemers opleiding cursus (deelnemers)                        | 62,4                     | 4         | -      |
|                 | houding beroepsgenichte vakken (deelnemers)                           | 69,3                     | 4         | --     |
|                 | houding deelnemers volgens docenten (docenten)                        | 37,6                     | 4         | --     |
|                 | % alloctonen (contactpersoon)   | 27%                      | 4         | --     |
|                 | verminderde capaciteiten (contactpersoon)                             | 27,7                     | 4         | ++     |
|                 | interactie deelnemers- docent (deelnemers)                            | 66,3                     | 4         | -      |
| primaire proces | kwaliteit docenten (docenten)   | 72,9                     | 4         | --     |
|                 | (weinig) resultaat (docenten)   | 83,8                     | 5         | +      |
|                 | interactie docent-deelnemers (docent)                                 | 72,8                     | 5         | --     |
|                 | capaciteiten docenten (management)                                    | 71,6                     | 5         | ++     |
|                 | aansluiting theorie-praktijk (management)                             | 69,7                     | 7         | -      |
|                 | vorm contract betaald (deelnemers)                                    | 51%                      | 8         | +      |
|                 | praktijk aansluiting op de vorm (docenten)                            | 54,9                     | 8         | ++     |
|                 | frequentie structureel overleg docenten (contactpersoon)              | 10,0 (abs)               | 6         | ++     |
|                 | frequentie structureel overleg docenten - management (contactpersoon) | 7,2 (abs)                | 6         | -      |
|                 | aannamebeleid doelgroepen (management)                                | 39,8                     | 6         | --     |
| opleiding       | innovatiebereidheid management (management)                           | 77,3                     | 6         | +      |
|                 | tevredenheid omvang theoretisch (management)                          | 88,2                     | 9         | -      |
|                 | waardering tijdstip theoretisch (management)                          | 56,6                     | 9         | --     |
|                 | frequentie niet naleven regels (contactpersoon)                       | 20 (abs)                 | 10        | ++     |
|                 | registratie niet naleven regels (contactpersoon)                      | 18,8                     | 10        | -      |
|                 | waardering gebouw (deelnemers)  | 60,6                     | 11        | -      |

Uit de gegevens in de tabel blijkt dat er op alle niveaus componenten zijn die van belang zijn in relatie tot de uitval. Zo blijken sekse, beeld over de opleiding en de houding van deelnemers relevante factoren. Ten aanzien van het primaire proces zijn bijvoorbeeld de kwaliteit van docenten en de aansluiting tussen theorie en praktijk van belang. Bij het niveau van de opleiding komen aspecten als innovatiebereidheid en waardering van het gebouw naar voren. Om vast te stellen hoe het verband is, dient gekeken te worden naar de laatste kolom. De tekens in deze kolom geven de sterkte en de richting van het gevonden verband aan. Twee plussen (++) geven aan dat er sprake is van een sterk positief verband. Bijvoorbeeld de frequentie van het niet naleven van de regels: waar dit vaak voorkomt blijkt de uitval hoog te zijn. Als er sprake is van twee mintekens (--) geldt het omgekeerde. Zo blijkt dat wanneer de houding van de deelnemers positief is, ze minder vaak uitvallen. Tevens blijkt uit de tabel dat er in groepen die voor een groter deel uit alloctonen bestaan minder uitval is. Daartegenover staat dat als gekeken

wordt naar de kenmerken van de deelnemers de alloctonen vaker uitvallen (zie +) dan autoctonen\*.

In tabel 12.1 staan de factoren die aandacht verdienen indien getracht wordt het rendement te verhogen.

## 12.2 De relaties tussen de factoren en de uitval

De resultaten in deze paragraaf laten zien welke factoren daadwerkelijk succes- dan wel faalfactoren zijn. Van alle mogelijke succes- en faalfactoren per categorie is nader onderzocht wat de samenhang is met de uitval, waarbij rekening is gehouden met de onderlinge samenhang tussen de factoren. Als eerste blok is opgenomen de kenmerken van de deelnemers. Daarna zijn de kenmerken van het primaire proces geanalyseerd. Ten derde is het effect van de structuur en de randvoorwaarden binnen de opleiding bekeken.

### De effecten van deelnemerkenmerken op uitval

In het navolgende worden gegevens gepresenteerd die weergeven welke factoren verband houden met de uitval van deelnemers. In bijlage 2 zijn de tabellen opgenomen die een volledig overzicht geven, met eveneens de factoren die geen verband houden met de uitval. Hier worden de gegevens gepresenteerd die betrekking hebben op de uitkomsten van de analyses waarbij factoren gezamenlijk in de analyse zijn betrokken. Door het gezamenlijk betrekken van factoren kunnen eerder gevonden verbanden wegvallen. Eerder is gevonden dat vrouwen minder vaak uitvallen dan mannen en dat uitwonende deelnemers minder vaak uitvallen. Stel dat het in de praktijk zo is dat vrouwen vaker uitwonend zijn, en in de analyses worden beide factoren betrokken dan kan de uitkomst zijn dat de factor 'uitwonend' niet meer naar voren komt als een relevante succesfactor omdat de factor sekse belangrijker is. Alleen de belangrijkste uitkomsten worden

\* De gebruikte schattingsmethode is rigls (restricted iterative generalised least square) in het softwarepakket miwin. De stabiliteit van deze effecten is daarna nogmaals getoetst aan de hand van een mcmc (Markov Chain Monte Carlo) schattingsmethode. De gevonden effecten indiceren een positief of negatief verband met de kans op uitval voor een deelnemer onder de gespecificeerde condities (de wortel van 1 + de exponent van de opgenomen kenmerken maal de score op de kenmerken levert de kans op de uitval, door de exponentiële component is het verband niet eenvoudig rechtlijnig, de waarde van de hier gepresenteerde effectscores is de vergelijkbaarheid in de sterkte van de effecten (voor de z-scores van de kenmerken) en de richting waarin deze effecten gaan). Waar nodig zijn de gegevens van de docenten, het management en de contactpersonen geaggregeerd naar het niveau van de opleidingen. Voor de analyses zijn de scores op de niet dichotome kenmerken gestandaardiseerd (met een gemiddelde van nul en een standaarddeviatie van één). De effecten van de combinaties van kenmerken zijn eveneens geschat door middel van een multi-niveaumodel.



gepresenteerd. De kenmerken die door het opnemen van de andere kenmerken niet meer significant zijn, zijn verder buiten beschouwing gelaten.

In tabel 12.2 staat de relatie van deelnemerkenmerken met de uitval centraal. Als eerste is er onderscheid gemaakt naar de sekse, de leeftijd en de etniciteit van deelnemers. De leeftijd blijkt een verband te vertonen met uitval. Er is een negatief verband, dat betekent dat oudere deelnemers minder vaak en jongere deelnemers vaker uitvallen. Het maakt niet uit of het gaat om mannen of vrouwen; van sekse is geen effect gevonden.

Tabel 12.2: Overzicht van de effecten van de categorie deelnemers (N=1273)

| deelnemers                                     | effect           | standaardfout |
|--|------------------|---------------|
| basiseffect                                    | -2,23            | (0,28)        |
| man (0) vrouw (1)                              | -0,80            |               |
| allochtoon volgens definitie (deelnemers)      | 0,74             | (0,27)        |
| etnische allochtoon vrouw                      | -0,50            | (0,32)        |
| uitnemers (deelnemers)                         | -                |               |
| beeld deelnemers opleiding cursus (deelnemers) | -0,19            | (0,09)        |
| houding beroepsbetreffende vakken (deelnemers) | -                |               |
| houding docenters volgens docenten (docenten)  | -0,54            | (0,27)        |
| % allochtonen (deelnemers)                     | -                |               |
| % allochtonen (docenten)                       | -                |               |
| verschillen in effecten (deelnemers)           | -                |               |
| Stoene opvoedingsschikking variatie            | van 2,1 naar 1,5 | (0,45)        |

Bij de opname van de factor 'allochtoon volgens definitie' blijkt dat de kans van allochtonen om uit te vallen groter is. Hierbij zijn alle deelnemers waarvan minstens één ouder in het buitenland is geboren, tot de allochtonen gerekend.<sup>8</sup> Wanneer dit uitgesplitst wordt naar sekse zien we echter dat voor allochtone vrouwen de kans juist kleiner is om uit te vallen dan voor allochtone mannen. Ook wordt hiermee gelijk het algemene effect van sekse voor een deel gebonden. Over het algemeen maakt het niet uit of het om mannelijke of vrouwelijke deelnemers gaat, met uitzondering van allochtone mannen. Het zijn vooral de allochtone jongens in dit onderzoek die vaker uitvallen. Ook het absolute percentage allochtonen in de opleiding volgens de contactpersoon houdt verband met de uitval. Hoe hoger het percentage allochtonen in een groep (volgens de contactpersoon) des te kleiner de kans op uitval. Verderop in dit hoofdstuk, in het deel over de effecten van het percentage allochtonen en welke opleidingskenmerken hier mee

<sup>8</sup> Etniciteit en cultuur is op meerdere manieren vastgesteld in het onderzoek. Naast benoemde definitie is aan deelnemers gevraagd of ze zichzelf allochtoon dan wel autochtoon vinden, en tevens is een aantal vragen gesteld over hun culturele achtergrond en huidige activiteiten in Nederlandse dan wel andere culturele activiteiten. Deze factoren blijken onder de participerende deelnemers geen effect te vertonen met de uitval.

samenhangen, zal vastgesteld worden of dit effect op zichzelf staat of dat hier sprake is van een samenhang met andere kenmerken.

Verder is vooral de houding van de deelnemers ten aanzien van de beroepsgerichte vakken een factor die een rol speelt. Hoe positiever de houding van een deelnemer, des te minder valt men uit.<sup>9</sup>

Tabel 12.3: Overzicht van de effecten van de categorie primair proces (N=1273)

| primair proces                             | effect           | standaardfout |
|--|------------------|---------------|
| basiseffect                                | -2,23            | (0,09)        |
| interactie deelnemer - docent (deelnemers) | -0,20            | (0,19)        |
| Kenmerk docenten (docenten)                | -0,50            |               |
| (wending) houding deelnemers (groep)       | -                |               |
| Verwachting docenten (docenten)            | -                |               |
| overeenkomst docenten (management)         | -                |               |
| aanpak docent (docenten)                   | -                |               |
| praktijk aanpak (qua vorm (docenten))      | -                |               |
| primair opleidingsgebied variatie          | van 2,1 naar 1,5 | (0,45)        |

Voor beide kenmerken geldt ook dat het effect is zoals verwacht. Als deelnemers de interactie tussen zichzelf en de docenten hoger waarderen dan vallen ze minder uit. Ook is de mate waarin docenten aangeven dat zijzelf goede docenten zijn van belang voor de uitval. Bij opleidingen waar docenten zichzelf over het algemeen beter gekwalificeerd vinden, is de uitval lager.<sup>10</sup>

**De opleidingskenmerken**

De factoren die hier aan de orde zijn, kunnen betrekking hebben op de kenmerken van het personeel, of het personeelsbeleid, kenmerken van de opleidingsstructuur, de randvoorwaarden (zoals voorlichting) en de tevredenheid over het gebouw.

Van alle opleidingskenmerken blijkt een dertal kenmerken van belang te zijn in relatie tot de uitval. De frequentie van overleg tussen docenten onderling

<sup>9</sup> De afname van de opleidingsgebonden variatie geeft aan dat bijna 25 procent van de verschillen tussen de opleidingen door deze achtergrondkenmerken wordt gebonden.

<sup>10</sup> De afname van de variatie aan de hand van deze kenmerken bedraagt bijna 30 procent.



(volgens de contactpersoon) heeft een positief effect op de uitval. Dat wil zeggen dat naarmate docenten meer overleggen de kans op uitval voor deelnemers toeneemt. Aangezien we niet weten wat de inhoud van het overleg is, zou een mogelijke interpretatie van deze uitkomsten kunnen zijn dat de vergadercultuur zodanig is toegeslagen dat docenten weinig oog hebben voor de deelnemers. Een andere mogelijkheid zou kunnen zijn dat docenten meer overleggen in opleidingen waar deelnemers dreigen uit te vallen.

Ook een factor van betekenis blijkt de frequentie van het overleg tussen de docenten en het management. Dit effect is echter negatief. Indien er frequent structureel overleg is tussen docenten en management is de uitval geringer.

Tabel 12.4: Overzicht van de effecten van de categorie opleidingskenmerken (N=1273)

| opleidingskenmerken  | effect           | standaardfout |
|--|------------------|---------------|
| basiseffect  | -2.4             |               |
| frequentie structureel overleg docenten (contactpersoon)             | 0.44             | (0.18)        |
| frequentie structureel overleg docenten -management (contactpersoon) | -0.78            | (0.37)        |
| aannamebeleid doelgroepen (management)                               | -                |               |
| innovatiebereidheid management (management)                          | -                |               |
| tevredenheid omvang theoriedeel (management)                         | -                |               |
| waardering tijdstop theoriedeel (management)                         | -                |               |
| frequentie niet naleven regels (contactpersoon)                      | -                |               |
| registratie niet naleven regels (contactpersoon)                     | -                |               |
| waardering gebouw (deelnemers)                                       | -0.18            | (0.09)        |
| afname opleidingsgebonden variantie                                  | van 2.1 naar 1.4 | (0.42)        |

Daarnaast is de waardering van het gebouw een kenmerk dat voor deelnemers een belangrijke rol vervult. Wanneer deelnemers het gebouw als positief waarderen dan is de kans op uitval kleiner. Dit zal vooral voor deelnemers die minder gemotiveerd zijn wellicht een factor zijn waardoor ze al dan niet de locatie blijven bezoeken.

De opleidingskenmerken die verband houden met de uitval spelen een iets grotere rol spelen dan de relevante factoren van het primaire proces voor wat betreft de verschillen tussen opleidingen<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> De afname van de variantie in opleidingskenmerken is van 2.1 naar 1.4 voor deze groep het grootst. Ongeveer 40 procent van de variantie wordt hierdoor gebonden.

### 12.3 Effecten van de factoren en het verschil tussen de leerwegen

In de vorige paragraaf is gebleken dat er een aantal factoren van verschillend niveau (deelnemerkenmerken, primaire proces en opleidingskenmerken) van invloed is op het rendement van de opleiding. Dat betekent dat het mogelijk is om via in ieder geval deze factoren het rendement te verbeteren en de uitval terug te dringen.

Van een aantal kenmerken is te zien dat er een structureel effect op de uitval te verwachten is. Van een aantal kenmerken is het effect minder zeker en van een aantal andere kenmerken is het effect niet aanwezig of is het effect voor elke opleiding weer anders. Wat de consequenties zijn van de gevonden verbanden is nog niet volledig uitgewerkt. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat het effect van een kenmerk sterk afhankelijk is van andere factoren. In het navolgende wordt eerst onderzocht of daar sprake van is. Vervolgens wordt aandacht besteed aan eventuele verschillen tussen de twee leerwegen: de beroepsopleidende leerweg (bol) en de beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

#### Effecten van kenmerken van het primaire proces en deelnemerkenmerken

In de volgende tabellen is het effect van de deelnemerkenmerken toegevoegd aan de andere relevante kenmerken uit de voorgaande tabellen. In beide gevallen, zowel de analyses die betrekking hebben op de kenmerken van het primaire proces, als op de opleidingskenmerken, blijkt dat de gevonden verbanden stand houden en dus niet worden veroorzaakt door een kenmerk dat ook al verdisconteerd zat in de categorie deelnemerkenmerken.

Tabel 12.5: Overzicht van de effecten van de categorie primair proces en deelnemerkenmerken (N=1273)

| primair proces en deelnemerkenmerken        | effect           | standaardfout |
|---|------------------|---------------|
| basiseffect                                 | -2.5             |               |
| interactie deelnemers - docent (deelnemers) | -0.11            | (0.098)       |
| kwaliteit docenten (docenten)               | -0.42            | (0.19)        |
| leeftijd                                    | -0.77            | (0.27)        |
| allochtoon volgens definitie                | 0.71             | (0.27)        |
| interactie allochtoon + vrouw               | -0.48            | (0.32)        |
| houding beroepsgerichte vakken (deelnemers) | -0.16            | (0.097)       |
| % allochtonen (contactpersoon)              | -0.30            | (0.28)        |
| afname opleidingsgebonden variantie         | van 2.1 naar 1.2 | (0.37)        |

De effecten zoals deze uit de eerdere analyses naar voren kwamen voor de kenmerken uit het primaire proces, blijken ook nog aanwezig wanneer deze worden gecontroleerd voor deelnemerkenmerken<sup>12</sup>.

Over het algemeen kan gesteld worden dat de effecten die gevonden zijn in de vorige paragraaf eveneens gevonden zijn in de analyses waarbij de factoren gezamenlijk zijn opgenomen. Dat betekent dat al deze factoren relevant zijn in relatie tot de uitval.

Tabel 12.6: Overzicht van de effecten van de categorie opleidingskenmerken en deelnemerkenmerken (N=1273)

| opleidingskenmerken + deelnemerkenmerken                            | effect           | standaardfout |
|---|------------------|---------------|
| basiseffect   | -2,4             | (0,17)        |
| frequente structureel overleg docenten (contactpersoon)             | 0,41             | (0,32)        |
| frequente structureel overleg docenten -management (contactpersoon) | -0,06            | (0,10)        |
| waardering gebouw (deelnemers)                                      | -0,14            | (0,26)        |
| leeftijd  | -0,83            | (0,26)        |
| allichoon volgens definitie   | 0,94             | (0,57)        |
| interactie allichoon + vrouw  | -0,45            | (0,57)        |
| houding beroepsgerichte vakken (deelnemers)                         | -0,28            | (0,08)        |
| % allichoonen (contactpersoon)                                      | -0,49            | (0,25)        |
| afname opleidingsvoldoende variabele                                | van 2,1 naar 1,1 | (0,35)        |

Bij de opleidingskenmerken neemt het effect van de waardering van het gebouw door de deelnemers enigszins af<sup>13</sup>. Hier is het effect van het percentage allichoonen binnen de opleiding volgens de contactpersoon nog duidelijk wel aanwezig.

Een groot aantal kenmerken is in dit rapport gepresenteerd. Van een aantal factoren is duidelijk dat deze weinig effect hebben op de uitval voor de hier onderzochte groep. Voor een groot aantal andere kenmerken zoals gepresenteerd in tabel 12.1 is er wel degelijk een effect. Omdat niet alleen van belang is wat nu wel of geen belangrijk kenmerk is maar ook hoe de onderlinge verhoudingen liggen, is hier gekozen om te analyseren welke combinaties van kenmerken effecten hebben. Deze worden in tabel 12.7 gepresenteerd.

<sup>12</sup> Viel neemt het effect van de interactie tussen deelnemer en docent enigszins af, evenals het effect van het percentage allichoonen in de opleiding. Voor deze laatste twee bleken via een alternatieve schattingsmethode het effect van de eerste toch overtuigend te blijven, het effect van de laatste bleek ook hiermee niet meer betrouwbaar, voor de vergelijkbaarheid is deze echter gehandhaafd.

Tabel 12.7: Overzicht van de effecten van het model Succes- en faalfactoren (N=1273)

| opleidingskenmerken + deelnemerkenmerken                            | effect           | standaardfout |
|---|------------------|---------------|
| basiseffect   | -2,5             | (0,10)        |
| waardering deelnemers - docent (deelnemers)                         | -0,097           | (0,19)        |
| waardering docenten (docenten)                                      | -0,26            | (0,19)        |
| frequente structureel overleg docenten (contactpersoon)             | 0,33             | (0,18)        |
| frequente structureel overleg docenten -management (contactpersoon) | -0,60            | (0,29)        |
| waardering gebouw (deelnemers)                                      | -0,13            | (0,10)        |
| leeftijd  | -0,80            | (0,27)        |
| allichoon volgens definitie   | 0,64             | (0,27)        |
| interactie allichoon + vrouw  | -0,43            | (0,32)        |
| houding beroepsgerichte vakken (deelnemers)                         | -0,15            | (0,10)        |
| % allichoonen (contactpersoon)                                      | -0,32            | (0,27)        |
| afname opleidingsvoldoende variabele                                | van 2,1 naar 0,9 | (0,28)        |

In het model waarbij alle factoren zijn opgenomen die uit de voorgaande analyses van belang blijken, zijn het vooral de kenmerken van deelnemers die een belangrijke rol spelen (zie tabel 12.7)<sup>14</sup>. Voor een deel wordt dit veruorzaakt doordat voor opleidingswaarden waarvan bepaalde (opleidings)kenmerken niet bekend waren deze op 0 werden gesteld, waardoor minder snel effecten naar voren komen<sup>15</sup>. Aan de andere kant zijn de wel gevonden verbanden sterke aanwijzingen voor belangrijke effecten. Bijvoorbeeld het telkens terugkerend effect van de frequentie van overleg tussen docenten onderling geeft aan dat een goede afstemming tussen de diverse actoren binnen de opleiding van groot belang is. Bijna vanzelfsprekend is ook het effect van de kwaliteit van docenten. Naarmate docenten ervan overtuigd zijn dat zij in staat zijn en de capaciteiten bezitten om goed les te geven, heeft dit een lagere uitval tot gevolg. De deelnemerkenmerken die vooral van belang zijn, zijn de leeftijd, de etnische achtergrond en het verschil tussen mannen en vrouwen van allichoone afkomst. Het percentage allichoonen in een groep zoals dat is opgegeven door de contactpersoon is ook in het uiteindelijke model niet meer significant aanwezig. Meer specifiek gericht op de opleiding blijkt de houding ten opzichte van de beroepsgerichte vakken van groot belang: hoe positiever de houding, des te lager de uitval. Deze hangt overigens sterk samen met de houding ten opzichte van school en de houding ten opzichte van algemeen vormende vakken.

Aandacht wordt besteed aan eventuele verschillen tussen bij en bij-deelnemers. Geprobeerd is te onderzoeken of er verschillen zijn tussen verschillende leervegen en verschillende niveaus (1 en 2 versus 3 en 4). Het aantal deelnemers en groepen van niveau 1 en 2 is in dit onderzoek echter

<sup>14</sup> De afname van de opleidingsvoldoende variabele blijkt in het volledige model 55 procent te dalen. Hiermee is een groot deel van de verschillen tussen de opleidingsvoldoende variabelen.



dusdanig klein dat er geen verbanden onderzocht kunnen worden (namelijk 5 groepen van niveau 1 en 2).

Wel kan worden vastgesteld of er verschillen zijn tussen de leerwegen. Er zijn 33 bol-groepen met 1016 deelnemers en 8 bbl-groepen met 257 deelnemers. Als gevolg van het feit dat het hier om een klein aantal bbl-groepen gaat, en dus om weinig docenten en managers, is het alleen mogelijk om betrouwbare uitspraken te doen over de deelnemerkenmerken. Deze bleken in het voorgaande ook een belangrijke invloed te hebben op de uitval, en daarmee (omgekeerd) ook op het rendement van de opleidingen.

Tabel 12.8: Overzicht van de effecten van het model Succes en faalfactoren BOL (N= 1016)

| opleidingskenmerken + deelnemerkenmerken                            | effect | standaardfout |
|---|--------|---------------|
| basiseffect   | -2.4   |               |
| interactie deelnemers- docent (deelnemers)                          | -0.12  | (0.11)        |
| kwaliteit docenten (docenten)                                       | -0.46  | (0.25)        |
| frequentie structureel overleg docenten (contactpersoon)            | 0.29   | (0.25)        |
| frequentie structureel overleg docenten-management (contactpersoon) | -0.82  | (0.45)        |
| waardering gebouw (deelnemers)                                      | -0.12  | (0.12)        |
| leeftijd  | 0.062  | (0.46)        |
| allochtoon volgens definitie (N=409)                                | 0.49   | (0.31)        |
| allochtoon + vrouw (N=245)  | -0.67  | (0.38)        |
| houding beroepsgerichte vakken (deelnemers)                         | -0.16  | (0.11)        |
| % allochtonen (contactpersoon)                                      | -0.045 | (0.33)        |

Tabel 12.9: Overzicht van de effecten van het model Succes en faalfactoren BBL (N= 257)

| opleidingskenmerken + deelnemerkenmerken                            | effect | standaardfout |
|---|--------|---------------|
| basiseffect   | -2.1   |               |
| interactie deelnemers- docent (deelnemers)                          | -0.079 | (0.31)        |
| kwaliteit docenten (docenten)                                       | -0.56  | (0.36)        |
| frequentie structureel overleg docenten (contactpersoon)            | -0.058 | (0.22)        |
| frequentie structureel overleg docenten-management (contactpersoon) | 0.21   | (0.93)        |
| waardering gebouw (deelnemers)                                      | -0.27  | (0.28)        |
| leeftijd  | -1.7   | (0.47)        |
| allochtoon volgens definitie (N=75)                                 | 0.69   | (0.70)        |
| allochtoon + vrouw (N=54)   | 1.13   | (0.86)        |
| houding beroepsgerichte vakken (deelnemers)                         | -0.16  | (0.23)        |
| % allochtonen (contactpersoon)                                      | -0.892 | (0.93)        |

Het effect van de leerwegen staat weergegeven in tabel 12.8 (bol-opleidingen) en in 12.9 (bbl-opleidingen). De opleidingskenmerken worden hierin niet verder beschreven<sup>16</sup>. Wel zijn de effecten van de resultaten voor de kenmerken die gemeten zijn op deelnemerniveau van belang.

In het onderscheid tussen bol en bbl komen enkele opmerkelijke verbanden naar voren. Het eerder gevonden effect van leeftijd op de uitval blijkt vooral voor de bbl-groepen op te gaan. Daar vallen ouderen minder vaak uit. In de bbl-groepen blijken in dit onderzoek vooral de jongere deelnemers een sterk verhoogde kans te hebben om uit te vallen. Dit zijn ook de groepen waar de

<sup>16</sup> Doordat het aantal opleidingen (en het aantal deelnemers) in de analyses kleiner is, wordt de standaardfout vooral voor de op opleidingsniveau gemeten kenmerken groter en daarmee de mate waarin iets te zeggen valt over de betrouwbaarheid kleiner. Zie bijvoorbeeld het effect van kwaliteit van docenten.

leeftijd veel meer varieert dan in de bol-groepen. Bij de bol-groepen is geen effect van leeftijd terug te vinden. De deelnemers in de bol stromen veelal rechtstreeks vanuit het vmbo door.

Een ander opmerkelijk resultaat is het verschil tussen mannen en vrouwen van allochtone afkomst binnen de bol en binnen de bbl-groepen. Niet zo verrassend is dat allochtone vrouwen in de bol groepen minder uitvallen dan allochtone mannen. Ook is de kans dat zij uitvallen kleiner dan de kans op uitval van autochtone deelnemers. Bij de bbl-groepen is dit effect volledig verdwenen en is er zelfs reden om te denken dat juist allochtone vrouwelijke deelnemers een verhoogde kans hebben om de opleiding voortijdig te verlaten. Vervolgonderzoek zal moeten laten zien of deze aanwijzingen bij volgende metingen inderdaad significant zijn.

De houding ten aanzien van beroepsgerichte vakken verschilt verder niet tussen bol- en bbl-groepen. Ook de interactie tussen deelnemers en docenten volgens de deelnemers ontloopt elkaar niet veel. Wel lijkt het erop dat de waardering van het gebouw binnen de bol-opleidingen een minder grote rol speelt dan binnen de bbl-opleidingen.

## 12.4 Samenvatting

De meting van de succes- en faalfactoren geeft inzicht in het effect en de zwaarte van tal van kenmerken die een relatie hebben met de uitval binnen de onderzochte groepen.

Voor alle kenmerken is op basis van inhoudelijke argumenten en analyses een aantal kenmerken uit elk onderdeel van de categorieën succes- en faalfactoren relevant gebleken.

Zowel diverse opleidingskenmerken als kenmerken van het primaire proces en individuele deelnemers hangen samen met de uitval in de hier onderzochte groepen. Van belang blijken onder andere de mening van de deelnemers over de interactie tussen deelnemers en docenten, en over de beroepsgerichte vakken. Deelnemers die positief zijn over de interactie en een positieve houding hebben ten aanzien van de beroepsgerichte vakken, vallen minder vaak uit. Jongeren vallen meer uit en dat geldt ook voor allochtone mannelijke deelnemers. De kwaliteit van docenten heeft een positief effect op het rendement. Ook de mate van overleg speelt hierin een belangrijke rol.

Opsplitsing van de onderzochte opleidingen in bbl en bbl laat zien dat het effect van deelnamekenmerken sterk verschilt. Speelt bijvoorbeeld leeftijd in de bbl-groepen amper een rol, bij de bbl groepen blijkt dit verband prominent aanwezig. Daar vallen jongeren vaker uit. Ook het verschil in effect voor allochtone vrouwen is opvallend. Binnen de bbl-groepen blijken allochtone vrouwen minder dan gemiddeld uit te vallen, terwijl er aanwijzingen zijn dat in de onderzochte groepen in de bbl allochtone vrouwen een grotere kans hebben om uit te vallen.

## Hoofdstuk 13

# Resultaten en de implicaties voor beleid

In dit laatste hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van de meting 2000-2001 met het instrument Succes- en faalfactoren in de BVE-sector beknopt beschreven, alsmede de implicaties daarvan. Van belang is te realiseren dat de uitkomsten betrekking hebben op alleen die groepen die geparticipeerd hebben in het onderzoek en deze zijn niet representatief voor de hele regio.

In het navolgende wordt eerst een overzicht gegeven van de uitkomsten van de hoogte van de succes- en faalfactoren met daarin de meest opvallende zaken per categorie en per sector. Vervolgens worden de belangrijkste resultaten samengevat over de relaties van de diverse factoren met de uitval. Aandacht wordt besteed aan de betekenis van deze uitkomsten voor de mogelijkheden om de uitval terug te dringen en het rendement te verhogen.

### 13.1

#### Scores op de succes- en faalfactoren

Met het zelfevaluatie-instrument Succes- en faalfactoren zijn factoren in kaart gebracht die gerelateerd zijn aan de voorafrijde uitval van deelnemers in het beroepsopleidings- en de volwasseneneducatie. Tevens is achterhaald welke factoren er voor zorgen dat anderen de opleiding juist met succes afronden. Er is in het (BVE-)onderwijs niet één allebepalende factor aan te wijzen die verantwoordelijk is voor het succes van een opleiding. Zowel individuele kenmerken van deelnemers, van docenten, de kwaliteit van de opleiding, de organisatie van het onderwijs, en het beleid binnen de school, zijn onderdelen die van belang kunnen zijn. Het instrument Succes- en faalfactoren onderscheidt in totaal acht groepen factoren, te weten de deelnamekenmerken, de docentkenmerken, het personeel(speel)de, de binnenschoolse theoretische component, de buitenschoolse praktijkcomponent, de opleidingsstructuur, de randvoorwaarden en de fysieke omgeving. Hieronder volgt per categorie een kort overzicht van de resultaten, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen de deelnemers in verschillende sectoren, economie, techniek, en dienstverlening, gezondheidszorg en welzijn (dgv).



De scores op de succes- en faalfactoren zijn gebaseerd op de gegevens van 47 opleidingen in de regio Rijnmond die hebben geparticipeerd in de meting 2000-2001, verspreid over de sectoren economie (29 groepen), techniek/agrarisch (4 groepen) en dgw (14 groepen). Van deze opleidingen zijn gegevens geanalyseerd van in totaal 1487 deelnemers, 158 docenten, 56 managers en 66 contactpersonen.

#### De kenmerken van de deelnemers

In hoofdstuk 4 zijn de kenmerken van de deelnemers besproken. Daarbij is inzicht verkregen in de kenmerken van alle deelnemers die hebben geparticipeerd. Dit zijn de achtergrondkenmerken zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en woonsituatie van de deelnemers, de capaciteiten en de schoolloopbaan tot aan dit moment, het beeld over de opleiding en het beroep, de motivatie voor de opleiding, het beoogd kwalificatieniveau en de waardering van de opleiding. Deze deelnemerkenmerken zijn van belang voor de schoolloopbaan van deelnemers. Om het rendement te verhogen vereisen verschillende groepen deelnemers een verschillende aanpak. Om rekening met deze deelnemerkenmerken te houden, is het van belang om de achtergrond van de deelnemers goed in kaart te brengen.

Met betrekking tot de achtergrondkenmerken van de deelnemers blijkt dat van de onderzochte deelnemers 38 procent man is en 62 procent vrouw. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 18 jaar en blijkt niet veel te variëren tussen de verschillende sectoren. Het aandeel allochtonen (volgens de definitie van minstens één ouder in het buitenland geboren) is gemiddeld het grootst in de economische opleidingen en is voor de totale groep deelnemers iets meer dan een derde. Bijna driekwart van de deelnemers woont bij de ouders.

Met betrekking tot het studieverleden blijkt een derde een mavo-4 diploma te hebben. Dat is de grootste groep. Qua omvang volgt hierna de groep met een vbo-diploma. Van de deelnemers die de vooropleiding niet hebben afgerond, heeft bijna de helft 3 of 4 jaar mavo of vbo gevolgd. Bij voortijdig schoolverlaten wordt vooral gewezen op redenen die te maken hebben met de school/opleiding.

Meer dan een kwart geeft aan thuis problemen te hebben, gevolgd door financiële problemen (gemiddeld iets meer dan één op de tien deelnemers). Gemiddeld iets minder dan één op de tien zegt problemen te hebben in de omgang met anderen op school. Hetzelfde geldt in relatie tot het hebben van problemen met de gezondheid. Alleen bij de hoeveelheid deelnemers met financiële problemen zien we verschillen tussen de sectoren (bij economie is

die problematiek het grootst). Van de deelnemers die religieus zijn blijkt het grootste deel christelijk te zijn (meer dan een derde van het totaal), gevolgd door de 15 procent die islamitisch is.

Over het algemeen is de motivatie voor de keus van de opleiding redelijk positief.

De deelnemers in de economische sector hebben een iets minder hoge score op de vragen of de keuze voor de opleiding op inhoudelijke gronden is gemaakt, namelijk 79 ten opzichte van 87 en 85 voor respectievelijk techniek en dgw. Bij de sector economie spelen financiële motieven een iets belangrijkere rol (een score van tien ten opzichte van vijf voor de twee andere sectoren). Ondanks deze verschillen blijkt hieruit wel dat voor alle sectoren de inhoudelijke interesse de belangrijkste factor is bij de keuze van de opleiding.

Ook de interesse en intentie om de opleiding af te maken varieert niet sterk tussen de sectoren. Wel is het aspiratieniveau van deelnemers in de sector economie beduidend hoger dan in de sectoren techniek en dgw. Een derde procent van de deelnemers in de sector economie hoopt in de toekomst naar het hbo door te stromen tegenover ongeveer één op de vijf van techniek en dgw.

Op een groot aantal aspecten is ook de studie- en schoolhouding van deelnemers in kaart gebracht. Opvallende kenmerken hiervan zijn vooral de houding van deelnemers volgens docenten, en de leermotivatie. Op beide aspecten scoren de opleidingen in de sector economie relatief laag (25 en 44 tegenover 44 en 59 voor techniek en 58 en 64 voor dgw). De houding van deelnemers ten opzichte van zowel beroepsgerichte als algemeen vormende vakken laat echter geen verschillen zien tussen de sectoren. Wel is de gemiddelde waardering over de beroepsgerichte vakken iets positiever dan over de algemeen vormende vakken (met scores van respectievelijk 69 en 64).

#### De kenmerken van docenten

Verondersteld wordt dat naarmate docenten beter zijn opgeleid, meer gemotiveerd zijn en de juiste voorzieningen tot hun beschikking hebben, dit de kwaliteit van het onderwijs ten goede zal komen. Docenten vormen niet alleen de dragers van het onderwijs, maar zijn ook de sleutelpersonen waar vernieuwingen en/of aanpassingen van het onderwijs van afhankelijk zijn.

De docenten blijken zichzelf over het algemeen geschikt vinden. Die mening zijn de contactpersonen over het algemeen ook toegedaan. De deelnemers

zijn over het algemeen positief over de onderlinge interactie tussen deelnemers en docenten en de kwaliteit van de docenten. De uitkomsten laten zien dat tussen de sectoren verschillen aanwezig zijn. Van alle deelnemers die geparticipeerd hebben, zijn die in de sector economie het meest kritisch in hun beoordeling, en die in de technische opleidingen het meest positief. Binnen de sector economie wordt het meest gebruik gemaakt van bijscholing en docentenstages.

De bereikbaarheid van docenten tot extra activiteiten is in aantal uitgedrukt gemiddeld vier maal per jaar, voor de sector economie is dat vijf maal en voor de sector techniek drie maal. De inzet van docenten wordt (door de docenten zelf) vooral binnen de sector techniek lager gewaardeerd.

#### Het personeel (sbeleid)

De resultaten werpen een licht op de vraag in hoeverre er beleid wordt gemaakt ten aanzien van personeel en organisatorische zaken binnen de onderzochte opleidingen. Binnen de sectoren dgw en techniek wordt in het aannemebeld van nieuw personeel bij een deel van de opleidingen rekening gehouden met de afsplegeling van de maatschappij. Het aannemebeld ten aanzien van specifieke doelgroepen verschill aanzienlijk tussen de sectoren; vooral binnen de sector dgw is dit een aspect dat aandacht krijgt.

De samenstelling van het personeel is ook zeer divers tussen de sectoren. In de technische sector is duidelijk meer sprake van mannelijke medewerkers, in de dgw sector is het grootste deel van de medewerkers vrouw. Het aandeel allochtonen onder het personeel is het grootst in de sector economie, namelijk ongeveer een derde. Het personeel in de sector dgw is gemiddeld het oudst, en de spreiding over de leeftijdscategorieën is het hoogst in de sector economie. De grootste groep van het personeel is tussen de 41 en 50 jaar.

Overleg tussen docenten onderling, tussen management en docenten, en tussen docenten en administratief personeel, wordt over het algemeen matig gewaardeerd, waarbij de laatste vorm de slechtste scores heeft gekregen in alle sectoren.

Tenslotte is er nog gekeken naar de innovatiebereikbaarheid van het management. Zowel de docenten als het management zelf zijn daar gemiddeld genomen positief over.

#### De binnenschoolse theoretische component

Een van de belangrijkste onderdelen van de opleiding is de binnenschoolse component. Dit bestaat veelal uit theoretische en praktijklessen. Dit geheel wordt hier de binnenschoolse theoretische component genoemd. Deze

binnenschoolse theoretische component omvat idealiter alle aspecten die van belang worden geacht voor de toekomstige uitoefening van het beroep. De theorie moet goed aansluiten bij de huidige beroepspraktijk. Daarnaast moet bij het aanbod van de theorie rekening worden gehouden met de kennis, vaardigheden en achtergronden van de deelnemers.

De deelnemers zijn over het geheel genomen redelijk positief over de aansluiting tussen de inhoud van de opleiding met de kenmerken van de deelnemers, evenals over de moeilijkheidsgraad van de opleiding. De docenten zijn eveneens redelijk positief over de aansluiting tussen de inhoud en de kenmerken van de deelnemers. De sector techniek scoort hier iets lager dan de andere sectoren. De contactpersonen zijn erg positief over het arbeidsmarktprospectief. En het management is redelijk positief over de aansluiting tussen de opleiding en het beroepsveld.

Over het algemeen blijkt er veel aandacht te zijn voor het verwerven van vaardigheden die direct te maken hebben met het toekomstige beroep, elementaire vaardigheden (zoals rekenen), en sociale- en leervaardigheden. Hoewel er in alle sectoren aandacht aan besteed wordt, zijn er wel verschillen tussen de sectoren.

De deelnemers en docenten zijn redelijk positief over de structuur van de opleiding. De mate waarin verlaneuwende didactische werkworpen door docenten toegepast worden is niet hoog. Dit percentage bedraagt gemiddeld 38 procent van het totaal. Dit betekent dat meer traditionele lesvormen gedurende ruim 60 procent van de tijd gehanteerd worden.

#### De buitenschoolse praktijkcomponent

De buitenschoolse praktijkcomponent vormt voor de BVE-sector een belangrijk deel van de opleiding. Voor het merendeel van de opleidingen bestaat een groot deel van het curriculum uit een deel op school en uit de beroepspraktijkvorming (bpv) in het veld (in de beroepsopleidende leerweg, bol), dan wel de combinatie van opleiding op school met betaald werken in de beroepspraktijk (in de beroepsopleidende leerweg, bbl).

Over de aansluiting tussen de binnenschoolse theoretische component en de buitenschoolse praktijkcomponent zijn de deelnemers redelijk positief. De docenten denken iets minder positief over de kwaliteit van de didactische modellen die gehanteerd worden bij het leren in de praktijk. Dit krijgt namelijk gemiddeld een score van 54 (op een schaal van 0 tot 100). De meeste bpv-plaatsen blijken te worden geregeld via de opleiding. Deelnemers in de sector economie hebben het minst vaak een betaald



contract (28 procent). Een contract met onregelmatige werktijden komt het meest voor in de sector dgw (82 procent).

Over de kwaliteit van de praktijkopleider zijn de deelnemers redelijk positief, dat geldt ook voor de aandacht die er is voor evaluatie en begeleiding op de werkplek.

#### De opleidingsstructuur

Naast de binnenschoolse theoretische component en de buitenschoolse praktijkcomponent van de opleiding kunnen aspecten van de opleidingsstructuur van belang zijn.

Over de omvang van de theorie- en praktijkcomponent van de opleiding zijn docenten en managers meer tevreden dan de deelnemers, gemiddeld genomen bedraagt dit verschil 15 punten. De deelnemers zijn hierover redelijk positief. Wel zijn er verschillen tussen de sectoren. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de deelnemers in de sector economie het minst tevreden zijn. Dit geldt ook voor de docenten voor de sector dgw en voor de managers voor de sector techniek. De managers in de sector dgw zijn het meest tevreden over het tijdstip van de theorie- en de praktijkcomponent. Voor de deelnemers zijn dat de technici. Bij de docenten blijken de gemiddelde meningen nauwelijks uit elkaar te liggen. Zij blijken allemaal zeer tevreden. Over het algemeen is men minder tevreden over het tijdstip dan over de omvang van het theorie- en het praktijkdeel van de opleiding. Met betrekking tot de structuur en het beleid ten aanzien van het toetsen van kennis en vaardigheden, blijkt dat de frequentie van toetsen verschilt tussen sectoren. Van alle onderzoeksgroepen toetsen die in de sector dgw gemiddeld het minst (twee keer per onderwijsperiode) en in de sector economie gemiddeld het meest (16 keer per onderwijsperiode). Ook de kwaliteit zoals die is beoordeeld door de contactpersoon verschilt per sector; in de sector dgw is de score hier het hoogst. Bij de sector dgw zijn de contactpersonen positief over de kwaliteit van de toetsen, bij de andere twee sectoren is men slechts matig tevreden. Over het algemeen vindt er drie keer per onderwijsperiode overleg plaats over de toetscriteria. Daarbij gebeurt dat het meest in de sector economie. Tevens stemmen de toetscriteria redelijk overeen met de exameneisen. Voorts is over het algemeen de overeenstemming tussen de exameneisen en de inhoud van de opleidingen matig tot redelijk. Hierbij verschillen de sectoren gemiddeld niet of nauwelijks van elkaar. De aandacht voor en de aanwezigheid van aspecten die te maken hebben met de structuur van de opleidingen, zoals daar zijn een remediërende leerweg, het modulair onderwijs en de diversiteit aan

trajectmogelijkheden, zijn in de onderzochte groepen over het algemeen laag.

#### De randvoorwaarden

Ook de randvoorwaarden van een opleiding zijn van belang om een opleiding met succes af te ronden. Een goede begeleiding en duidelijke schoolregels kunnen het opleidingsklimaat ten goede komen. Ook een goede voorlichting, zowel intern als extern, is belangrijk om bijvoorbeeld te voorkomen dat deelnemers onrealistische verwachtingen hebben omtrent de opleiding en het beroep.

Voor de opleidingen die aan het onderzoek hebben meegewerkt zijn de randvoorwaarden in kaart gebracht. Begeleiding en toepassing van de intake komt in alle sectoren voor, maar in de sector economie over het geheel genomen het meest.

De deelnemers van de verschillende sectoren zijn gemiddeld positief over de duidelijkheid en de redelijkheid van de regels. Deze regels worden over het algemeen goed nageleefd. Onder de opleidingen die hebben geparticipeerd blijkt in de sector techniek het meest te worden geregistreerd of de regels worden overtreden.

De mening van de deelnemers over de interne voorlichting is gemiddeld in alle sectoren net voldoende. Er blijkt aandacht geschonken te worden aan de kwaliteit van de interne voorlichting, maar meer nog aan de kwaliteit en effectiviteit van de externe voorlichting.

De deelnemers van alle sectoren vinden over het algemeen dat ze inspraakmogelijkheden hebben, en dat vinden ook (in mindere dan wel meerdere mate) de contactpersonen. In de sector economie wordt gemiddeld het meest gedaan aan het informeren van de deelnemers en medewerkers over zaken die met de school te maken hebben.

#### De fysieke omgeving

De fysieke omgeving vormt één van de randvoorwaarden waarbinnen het leerproces plaatsvindt. Zowel voor de deelnemers als voor het personeel is het belangrijk dat de voorzieningen die gerealiseerd zijn en het onderwijsproces (kunnen) ondersteunen op orde zijn. Dit kan betrekking hebben op de sfeer van de locatie, het onderhoud van het gebouw en de lokalen, maar ook de aanwezige leermiddelen, computers en faciliteiten als een bibliotheek en een aansluiting op het internet en voorzieningen voor e-mail. Wanneer deze randvoorwaarden als positief worden ervaren, kunnen zij bijdragen aan de leermogelijkheden binnen de opleidingen en het verhogen van de motivatie van zowel deelnemers als docenten.

Voor wat betreft de voorzieningen voor het personeel en het gebouw blijkt dat er bij alle sectoren weinig wordt geïnventariseerd hoe deelnemers en personeel deze ervaren. De sector economie scoort hierbij het hoogst (gemiddeld twee keer per onderwijsperiode). De waardering van het gebouw is onder de verschillende gebruikers (deelnemers, docenten en management) gemiddeld voor alle sectoren matig tot voldoende. Over het algemeen blijken de managers het minst positief te zijn over het gebouw. Er zijn binnen sectoren verschillen tussen de opinies van de diverse gebruikers.

### 13.2 De succes- en faalfactoren

De meting van de succes- en faalfactoren van het afgelopen jaar heeft inzicht gegeven in het effect en de zwaarte van tal van kenmerken die een relatie hebben met de uitval in de onderzochte groepen. Tot de uitvallers zijn die deelnemers gerekend die in het begin van het schooljaar de opleiding volgden in een groep die het instrument heeft gebruikt, en die aan het eind van het schooljaar niet meer in deze groep participeren. Succesfactoren zijn factoren die een positieve invloed hebben op het rendement van de opleiding, en faalfactoren zijn de factoren die hierop een negatief effect hebben. De relatie met de uitval is precies omgekeerd. Zo zijn de factoren die een positief effect hebben op de uitval de zogenoemde faalfactoren.

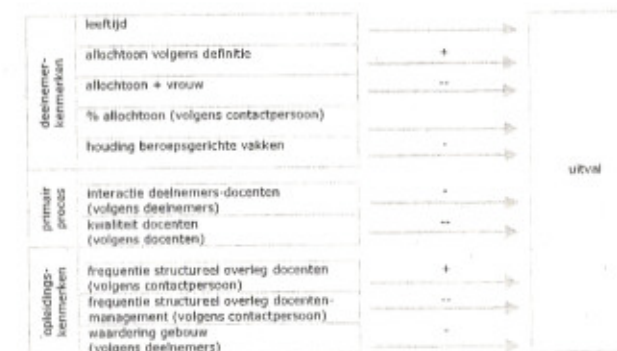
Diverse opleidingskenmerken zoals de kenmerken van het primaire proces en van individuele deelnemers, blijken in de hier onderzochte groepen samen te hangen met de uitval. Van belang blijken onder andere de mening van de deelnemers over de interactie tussen deelnemers en docenten, over het gebouw, en de houding ten aanzien van de beroepsspecifieke vakken. Zowel de kwaliteit van docenten, als structurele kenmerken zoals de mate van overleg tussen docenten onderling en tussen docenten en het management, spelen een rol. Ook achtergrondkenmerken van de deelnemers hangen samen met de kans op uitval; jongeren vallen meer uit en hetzelfde geldt voor allochtone mannelijke deelnemers. Opvallend is dat dit samengaat met het feit dat in de onderzochte groepen die voor een groter deel uit allochtonen bestaan, er sprake is van minder uitval.

In de volgende figuur worden de succes- en faalfactoren en hun relatie met uitval nogmaals gepresenteerd per groep van gecombineerde achtergrondkenmerken.



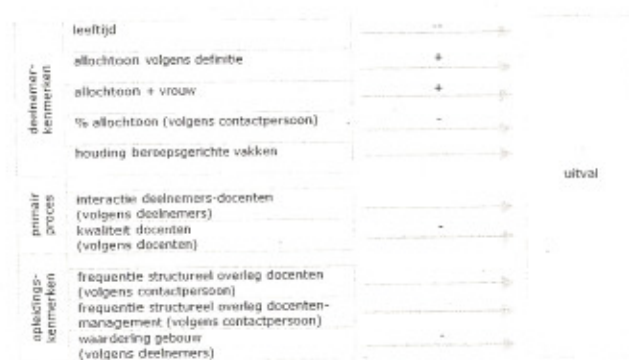
Figuur 13.1: Relatie met uitval (totaal) (N=1273)

Opsplitsing van de onderzochte opleidingen in bol en bbl laat zien dat het effect van deelnemerkenmerken sterk verschilt. In onderstaande figuren 13.2 en 13.3 worden de verschillende effecten voor de bol- en de bbl- groep gepresenteerd.



Figuur 13.2: Relatie met uitval (BOL-groepen, N=1016)





Figuur 13.3: Relatie met uitval (BBL-groepen, N = 257)

Speelt bijvoorbeeld leeftijd in de bol-groepen amper een rol voor de uitval, bij de bbl-groepen blijkt dit verband duidelijk aanwezig. Hier zijn het voornamelijk de jongeren die grotere kans hebben om uit te vallen. Ook het verschil in effect voor allochtone vrouwen is opvallend. Binnen de bol-groepen blijkt de kans op uitval voor allochtone vrouwen minder hoog dan gemiddeld. De kans om in een bbl-groep uit te vallen lijkt voor allochtone vrouwen echter juist sterk verhoogd te zijn. Verder blijken er verschillen te zijn tussen de effecten van kenmerken van het primaire proces en opleidingskenmerken voor de bol- en bbl-groepen. Een deel van de effecten is voor de bbl-groep niet gevonden vanwege het geringe aantal deelnemers in deze groep.

### 13.3 Implicaties voor beleid

Uit voorgaande is op te maken dat met het zelfevaluatie-instrument inzicht wordt verkregen in de succes- en faalfactoren. Aan de hand van de rapportages van de scores op de factoren geeft het de individuele opleidingen inzicht in de stand van zaken (zoals weergegeven in de rapportages die voor iedere groep apart zijn gemaakt). Uit de gepresenteerde uitkomsten is een aantal algemene aanbevelingen te herleiden.

Allereerst geven de gegevens over de tevredenheid van docenten, deelnemers en managers informatie over de aspecten waar verbetermogelijkheden zijn. Via de aspecten waarover de actoren niet

tevreden zijn, zijn verbeteringen aan te brengen in de kwaliteit van de opleiding. Deze factoren hebben betrekking op kenmerken van deelnemers, zoals bijvoorbeeld een mogelijke uitkomst als een lage motivatie van deelnemers. Een ander voorbeeld vormt de deelnemers die aangeven problemen te hebben in de omgang met anderen in de school. Deze kunnen wellicht belangrijke informatie geven over aspecten waarmee de kwaliteit van de opleiding te verbeteren valt, en wel in relatie tot het klimaat van de opleiding. Ook via aspecten die te maken hebben met de opleiding zelf valt verbetering aan te brengen. Een voorbeeld hiervan is het bevorderen van aandacht voor nieuwe didactische methoden, zowel bij binnen- als buitenschools leren. Over deze factoren is men gemiddeld genomen namelijk niet tevreden en/of ze komen niet veel voor. De keuzes die gemaakt worden in de prioritering van de factoren waarop wordt gefocust, komen idealiter overeen met het beleid van de betreffende organisatie.

Welke factoren hierbij prioriteit genieten in het kader van het terugdringen van de uitval, kan worden afgeleid aan de vaststelling of het daadwerkelijk om succes- dan wel faalfactoren gaat. De factoren waarvan een overzicht is gegeven in paragraaf 12.2, blijken een relatie te hebben met de uitval van de deelnemers. Dat betekent dat via verbetering van deze factoren, de uitval teruggedrongen kan worden en het rendement kan worden verhoogd. Via het versterken van de succesfactoren kan de uitval worden teruggedrongen. Het effect van de faalfactoren kan worden omgebogen, waardoor ze succesfactoren worden. Tevens kan actie ondernomen worden om de tevredenheid over factoren te beïnvloeden. Bijvoorbeeld ten aanzien van het gebouw is het zinvol om te trachten de opinie van de deelnemers hierover te beïnvloeden, indien deze hierover niet tevreden zijn. Tevens kunnen aanpassingen aan het gebouw worden aangebracht (indien er inzicht bestaat in de wensen van de deelnemers). Tot de relevante factoren behoren zowel kenmerken van de deelnemers als van de opleiding.

Factoren zoals de houding ten aanzien van beroepsgerichte vakken, de interactie tussen deelnemers en docenten, en de kwaliteit van docenten zijn duidelijk naar voren gekomen als succesfactoren. Met behulp van deze factoren is de uitval zeker terug te dringen. Dat betekent dat scholen er bijvoorbeeld goed aan doen er voor te zorgen dat deelnemers een positieve houding hebben ten aanzien van de beroepsgerichte vakken. Deze bevinding impliceert dat het van belang is inzicht te hebben in hun opinie hierover en ook over de interactie tussen deelnemers en docenten.

Tevens dient aandacht besteed te worden aan de bevinding dat één groep meer kans heeft om uit te vallen, namelijk de allochtone jongens. Dit impliceert dat deze deelnemers meer of andere aandacht vereisen en wellicht andere dan wel aanvullende vormen van begeleiding.

Er blijken factoren aan het licht te zijn gekomen die kansen bieden voor onderwijsinstellingen om de uitval terug te dringen, het rendement te verhogen en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Dit kan worden gerealiseerd door de gevonden succesfactoren te versterken, en de aspecten die een negatieve invloed hebben af te zwakken of weg te nemen. De keuze voor te nemen acties binnen de onderwijsinstellingen kan afhangen van het aldaar gevoerde beleid. Tevens kunnen de uitkomsten leiden tot aanpassingen van het bestaande beleid. Door het instrument meerdere jaren toe te passen, worden effecten van dit beleid zichtbaar gemaakt.

## Literatuurlijst

- Aa, R. van der, (1988). *De uitval in het leerlingwezen: een inventariserend onderzoek naar feiten en meningen (afstudeerscriptie)*. Rotterdam: RISBO/ Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Aa, R. van der, (1994). *Evaluatie Rotterdam Compact: beschrijving van een project ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten in het voortgezet onderwijs*. Rotterdam: RISBO/ Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Arbeidsvoorziening, (1996). *Schoolverlatersbrief 1996: analyse arbeidsmarktkansen van schoolverlaters*. Rijswijk: Arbeidsvoorziening Nederland.
- Babelowsky, M., M. Derriks & E. Voncken, (1990). *Allochtone schoolverlaters in beeld*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm.
- Batenburg, Th.A., van, (1996). Rendementsverbetering in het MBO. In: Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, *Startkwalificaties en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Gooite Instituut.
- Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, (1996). Schoolloopbaansucces en de breedte van het opleidingsaanbod in het MBO. In: *Tijdschrift voor Onderwijs-research*, 21, 3, 205-211.
- Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, (1996). *Startkwalificatie en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Gooite Instituut.
- Berg, J.W.M. van den, T. Eimers, C.J. Feijnen & B.W.M. Hövels, (1994). *Rendement leerlingwezen: tegen de stroom in of met de stroom mee*. Den Haag: COB/SER.
- Bijleveld, R.J., (1993). *Numeriek rendement en studiestaking*. Enschede: Universiteit Twente.
- Bock, B. & B. Hövels, (1991). *Zonder beroepskwalificatie uit het onderwijs. Deel I: Een kwantitatief beeld van de groep voortijdige schoolverlaters*. Nijmegen: ITS.



- Boer, P.R. den & D. Uerz (2000). *Voortijdig schoolverlaten in nationaal en internationaal perspectief*. Groningen/Nijmegen: GION/ITS.
- Boer, P. den, (1996). Effecten van scholing voor laag opgeleide volwassenen. In: Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, *Startkwalificaties en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Goote Instituut.
- Boer, P.R. den, (1996). Effecten van de aanwezigheid en inrichting van de praktijkcomponent bij scholing van laag opgeleide volwassenen. In: *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 21, 3, 222-232.
- Boer, P.R. den & G.J. Meesterberends-Harms, (1992). *Het intern rendement van het leerlingwezen, een vooronderzoek*. Groningen: RION.
- Boer, P.R. den & D. Uerz (2000). *Voortijdig schoolverlaten in nationaal en internationaal perspectief*. Groningen/ Nijmegen: GION/ ITS.
- Borghans, L. & W. Smits, (1997). Succesfactoren in het leerlingwezen. De positie van leerlingen gedurende de opleiding en de arbeidsmarktperspectieven na afloop van de opleiding. In: *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 13, 4, 321-333.
- Bormans, R. J. van Wijnngaarden & Th. Veld, (1997). *Naar een sluitend netwerk: opvang voortijdig schoolverlaters in de regio Rotterdam*. Rotterdam: RISBO/ Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bruijn, E. de, (1997). *Het experimentele en het reguliere: Twintig jaar voltijds kort middelbaar beroepsonderwijs - een studie naar de relatie tussen onderwijskundige vormgeving en rendement*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Creemers, B.P.M., (1991). *Effectieve instructie: een empirische bijdrage aan de verbetering van het onderwijs in de klas*. 's Gravenhage: SVO.
- Driessen, G., (1996). De betekenis van alternatieve leerwegen in het MBO voor rendement en startkwalificaties: de Tussenopleidingen Techniek. In: Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, *Startkwalificaties en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Goote Instituut.

- Eimers, T. & B. Hövels, (1991). *Zonder beroepskwalificatie uit het onderwijs. Deel 2: Aanpak, werkwijze en effecten van beloftevolle projecten*. Nijmegen: ITS.
- Erp, M. van, P. Deckers, P. Koopman & M. Robijns, (1992). *Overeenkomst en verschil: een onderzoek naar onderwijsresultaten en leeromgeving van allochtone en autochtone leerlingen*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm.
- Ganga, V., (1992). *Deelname, uitval en rendement van het leerlingwezen*. Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs en wetenschappen.
- Gelderblom, A., J de Koning & I. van der Weljde, (1994). *Onderwijs en economische groei: een sectoranalyse*. Den Haag: OSA.
- Harms, G.J., (1995). *Effecten van modulair beroepsonderwijs bij leerlingen: motivatie en rendement*. Groningen: GION.
- Harms, G.J. & P.R. den Boer, (1996). Het intern rendement van het leerlingwezen. In: *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 21, 3, 212-221.
- Heyl, E., R.H. Mulder, C.J.M. Schenkeveld & N. Weltevrede (2000). *Succes- en faalfactoren in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie 1999/2000: De eerste meting met het zelfevaluatie-instrument Succes- en faalfactoren in de regio Rijnmond*. Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit.
- Heyl, E. & R.H. Mulder (2000). *Succes- en faalfactoren in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie 1999/2000, tabellenbijlage: De bijlage bij het verslag van de eerste meting van het zelfevaluatie-instrument Succes- en faalfactoren in de regio Rijnmond*. Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit.
- Hoeben, W.Th.G.J., (1996a). Rendement van het beroepsonderwijs: Beleid en onderzoek. In: *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 21, 3, 197-204.
- Hoeben, W.Th.G.J., (1996b). Het duale karakter van beroepsopleidingen en hun waardering door werkgevers. In: *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 21, 3, 233-245.

Hövels, B. & S. van den Berg, (1996). Rendement in de tang. In: Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, *Startkwalificaties en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Goote Instituut.

Hövels, B. & B. Bock, (1991). *Zonder beroepskwalificatie uit het onderwijs. Deel 3: Achtergronden, oorzaken en perspectieven van voortijdig schoolverlaten*. Nijmegen: ITS.

INK, (1996). *Handleiding positiebepaling en verbeteren: organisaties zonder winsttoegmerk. Bewust werken aan verbetering van resultaten*. 's-Hertogenbosch: INK.

Jencks, C., (1972). *Inequality: a reassessment of the effect of family and schooling in America*. New York.

Knippenberg, W.J.M. & F.A.J. Loos, (1983). *Doelmatig hoger onderwijs? Verhoging van het studierendement*. Delft: Delftse Universitaire Pers.

Lazonder, A.W., (1998). *Aspecten van flexibiliteit in de kwalificatiestructuur: Een exploratieve studie naar de mogelijkheden voor horizontale en verticale doorstroming binnen het MAO*. Wageningen: LAO Landbouwuniversiteit Wageningen.

Lokman, A.H., (1995). *Dag...onderwijs: een onderzoek naar uitstroombeslissingen van MEAO-leerlingen*. Wageningen: STOAS.

Lokman, A., M. van Woerkom & C. de Bruin, (1996). *Rendement in de BVE sector: een vooronderzoek naar de haalbaarheid van nieuwe rendementsindicatoren*. Wageningen: STOAS.

Mulder, R.H., (1997). *Leren ondernemen: ontwerpen van praktijkleersituaties voor het beroepsonderwijs*. (dissertatie). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Mulder, R.H., (1998). *Innovaties en rendementsverhoging in het elektrotechnisch onderwijs: de tussenstand na één jaar*. Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit.

Mulder, R.H. & J.V. Achterberg, (2000). *Project Intervaf Leren Rijnmond: Voorwerk. Evaluatie van een traject voor potentiële drop outs en risicjongeren*. Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit.

Mulder, R.H., A.F.M. Nieuwenhuis & M. Stekelenburg, (1994). *Opleiding op recept: Mogelijkheden voor duale opleidingstrajecten voor apothekersassistenten*. Rotterdam: RISBO/EUR.

Mulder, R.H. & P. van Wensveen (2000a). *Innovaties en kwaliteit van het elektrotechnisch onderwijs*. Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit.

Mulder, R.H. & P. van Wensveen (2000b). *Succes- en faalfactoren in het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie: De ontwikkeling en een pilot van een zelfevaluatie-instrument ter verhoging van het rendement in de regio Rijnmond*. Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit.

Neve, J.H., (1991). *Zonder diploma uit het deeltijdonderwijs: een kwantitatief onderzoek naar de omvang van de ongediplomeerde in- en uitstroom bij enige vormen van deeltijdonderwijs*. Den Haag: VUGA.

Nieuwenhuis, A.F.M., (1991). *Complexe leerplaatsen in school en bedrijf*. Groningen: RION.

Nieuwenhuis, A.F.M. & R. le Rütte, (1996). Een startkwalificatie op niveau 1? In: Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, *Startkwalificaties en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Goote Instituut.

Onstenk, J., (1996). Rendement en startkwalificaties: lessen uit Duitsland. In: Batenburg, Th.A. van & P.R. den Boer, *Startkwalificaties en voortijdig schoolverlaten*. Amsterdam: Max Goote Instituut.

Onstenk, J.H.A.M., (1997a). *Lerend werken: Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Delft: Uitgeverij Eburon.

Onstenk, J.H.A.M., (1997b). *Kernproblemen, ICT en didactiek van het beroepsonderwijs*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

Onstenk, J. & B. Hövels, (1995). *Het rendement van het leerlingwezen in Duitsland en Nederland*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.



Oomens, M.A., (1999). *Effectiviteit van onderwijsbeleid*. Ridderkerk: Ridderprint.

Peschar, J.L., (1987). *Milieu school beroep: een achteraf experiment over de periode 1958- 1973 naar de invloed van het sociaal milieu op school- en beroepsloopbaan* (derde druk). Groningen: Tjeenk Willink.

Rasbash, J. et al (2000). *A users's guide to MlwiN, version 2.1*. London: University of London.

R.B.O., (1995), Regionaal Arrangement Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Rijnmond, augustus 1995 - augustus 1998. Rotterdam : R.B.O.

R.B.O., (1997) RMC & RA handleiding 1997/1998. Registratie en Rendement in Rijnmond.

Schenkeveld, C.J.M. & Th.W.M. Veld, (1995). *Op (leer)weg naar aansluiting: een onderzoek naar de aansluiting van mavo/vbo en secundair beroepsonderwijs in Rotterdam*. Rotterdam: RISBO/EUR.

SER, (1990). *Rendement van het onderwijs*. Den Haag: SER.

Slaats, J.A.M.H., (1999). *Reproduceren en construeren: Leerstijlen van leerlingen in het middelbaar beroepsonderwijs*. Wageningen: Ponsen & Looijen.

Smeets, E.F.L., (1996). *Multimedia op school*. (dissertatie). Nijmegen: ITS.

Smooenburg, M.S.M. & E.J.T.A Willems, (1996). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1995*. Maastricht: ROA.

Snijders, T.A.B. & R.J. Bosker, (1999). *Multilevel analysis, An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: SAGE publications.

Stok, L., (1999). *Succes van kwaliteitsbevordering: Een beschrijving en vergelijking van het zelfevaluatie-instrument 'succes- en faalfactoren' en het EFQM/INK model*. Rotterdam: R.B.O.

Uerz, D., R. Portengen & H. Dekkers (1999). *Zonder diploma van school? Een cross-sectionele studie naar zeer voortijdig schoolverlaten*. Nijmegen: ITS.

Verijdt, H., (1991). *De instroom van nieuwe doelgroepen in het leerlingwezen*. Nijmegen: ITS.

Verijdt, H. & J. Diederer, (1993). *Loopbanen van voortijdige schoolverlaters uit het voortgezet onderwijs*. Nijmegen: ITS.

Vermunt, J.D.H.M., (1992). *Leerstijlen en sturen van leerprocessen in het hoger onderwijs. Naar procesgerichte instructie in zelfstandig denken*. Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger.

Vlug, V., (1995). *Schooluitval in VSO-MLK*. De Lier: ABC.

Voncken, E., I. van der Kuip, T. Moerkamp & Ch. Felix (2000). *Je bent jong en je weet niet wat je wilt ....Een inventarisatie van push- en pull-factoren die leiden tot voortijdig schoolverlaten in de be-sector*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.

Vries, B. de., (1988). *Het leven en de leer: een studie naar de verbinding van leren en werken in de stage*. Nijmegen: ITS.

Wieling, M.H., P.J.E. van de Loo & R.K.W. van der Velden, (1993). *Waar komen de schoolverlaters van het middelbaar technisch onderwijs terecht? - De uitstroom en bestemming van het schooljaar 1990/1991*. Leeuwarden: RUBS.

Witterman, H.P.J., (1997). *Styles of Learning and Regulation in an interactive Learning group System*. Rijksuniversiteit Leiden: Academisch proefschrift.

Wolf, J.C. van der, (1984). *Schooluitval: een empirisch onderzoek naar de samenhang tussen schoolinterne factoren en schooluitval in het regulier onderwijs*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

## Bijlage 1: Aanvullende gegevens

Tabel 4.2: Etniciteit van de deelnemers (in procenten)

|             | % allochtoon volgens contactpersoon | % autochtoon volgens contactpersoon | % omlotend volgens contactpersoon | % allochtoon volgens eigen zeggen | % allochtoon volgens definitie |
|-------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| economische | 24                                  | 80                                  | 3                                 | 26                                | 45                             |
| technische  | 3                                   | 97                                  | 11                                | 3                                 | 14                             |
| div         | 39                                  | 64                                  | 9                                 | 16                                | 34                             |
| totaal      | 26                                  | 79                                  | 5                                 | 18                                | 35                             |

Tabel 4.3: Hoogste diploma van de deelnemers (in procenten)

|             | vbo alle vakken a/b niveau | vbo 1-3 vakken c/d niveau | vbo 4 vakken c/d niveau | mavo 1-3 vakken d-niveau | mavo 4 vakken d-niveau | havo | kmbo | vwo | leerlingwezen | niveau 1 | niveau 2 | niveau 3 | niveau 4 | buitenlands diploma tot universiteit | buitenlands universitair diploma |
|-------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|------|------|-----|---------------|----------|----------|----------|----------|--------------------------------------|----------------------------------|
| economische | 13                         | 14                        | 18                      | 9                        | 15                     | 2    | 2    | 0   | 0             | 2        | 1        | 4        | 4        | 0                                    | 0                                |
| technische  | 20                         | 8                         | 16                      | 7                        | 21                     | 3    | 1    | 2   | 2             | 1        | 6        | 2        | 0        | 0                                    | 1                                |
| div         | 15                         | 14                        | 15                      | 13                       | 21                     | 2    | 2    | 0   | 0             | 0        | 2        | 4        | 0        | 0                                    | 0                                |
| totaal      | 15                         | 13                        | 16                      | 11                       | 23                     | 2    | 2    | 0   | 1             | 1        | 2        | 4        | 0        | 0                                    | 0                                |

Tabel 4.4: Ongeëdigde instroom (in procenten)

|             | noot opleiding gevolgd | overgangsechts 3-4 havo | 1-2 jaar vbo/mavo | 3-4 jaar vbo/mavo | 1-3 jaar havo |
|-------------|------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| economische | 13                     | 22                      | 19                | 43                | 3             |
| technische  | 14                     | 17                      | 11                | 57                | 0             |
| div         | 10                     | 24                      | 10                | 53                | 3             |
| totaal      | 12                     | 22                      | 13                | 48                | 3             |

Tabel 4.5: Voortijdig schoolverlaters vóór deze opleiding en de redenen daarvoor (in procenten)

|             | voortijdig schoolverlaters | schoolgebonden | partoon-gebonden | omgeving-gebonden | overig |
|-------------|----------------------------|----------------|------------------|-------------------|--------|
| economische | 21                         | 52             | 16               | 8                 | 29     |
| technische  | 17                         | 63             | 31               | 6                 | 16     |
| div         | 19                         | 49             | 12               | 10                | 32     |
| totaal      | 20                         | 52             | 17               | 9                 | 29     |

Tabel 4.6: Studier- en schoolhouding van de deelnemers

|             | studie-houding/gedrag volgens docent | leer- en school-houding volgens docent | studie-houding/advies door deelnemers | oprijpen advies door deelnemers | houding bgv | houding avo | toel. binnen beroeps-opleiding | toel. naar beroeps-opleiding |
|-------------|--------------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------|------------------------------|
| economische | 25                                   | 44                                     | 66                                    | 63                              | 67          | 62          | 66                             | 65                           |
| technische  | 44                                   | 59                                     | 67                                    | 65                              | 71          | 62          | 67                             | 65                           |
| div         | 18                                   | 64                                     | 69                                    | 66                              | 70          | 66          | 72                             | 70                           |
| totaal      | 45                                   | 57                                     | 67                                    | 64                              | 69          | 64          | 69                             | 67                           |



Tabel 5.4: Mening van deelnemers en docenten over hun onderlinge interactie

|                      | Eerste docent-deelnemer volgens docent score (0-100) |    | Interactie school-deelnemer volgens deelnemer (0-100) |    | kwaliteit docent volgens deelnemers |    |
|----------------------|--|----|---|----|-------------------------------------|----|
|                      | 75   | 74 | 64  | 69 | 68                                  | 65 |
| economische techniek | 75   | 74 | 64  | 69 | 68                                  | 65 |
| dw                   | 76   | 75 | 68  | 66 | 66                                  | 65 |
| total                | 75   | 75 | 67  | 66 | 66                                  | 65 |

Tabel 6.2: Personeel naar gender, etniciteit en handicap

|                      | %   |       | %          |            | %           |             | %   |     | %   |     |
|----------------------|-----|-------|------------|------------|-------------|-------------|-----|-----|-----|-----|
|                      | man | vrouw | autochtoon | allochtoon | gehandicapt | gehandicapt | 100 | 100 | 100 | 100 |
| economische techniek | 50  | 50    | 65         | 35         | 0           | 0           | 100 | 100 | 69  | 76  |
| dw                   | 75  | 35    | 97         | 3          | 16          | 0           | 69  | 100 | 69  | 76  |
| total                | 46  | 55    | 84         | 4          | 12          | 0           | 76  | 100 | 76  | 84  |

Tabel 6.3: De leeftijdsverdeling van het personeel in percentages

|                      | 20-30 jaar |    | 31-40 jaar |    | 41-50 jaar |    | 51 jaar en ouder |    |
|----------------------|------------|----|------------|----|------------|----|------------------|----|
|                      | 8          | 25 | 40         | 30 | 39         | 20 | 29               | 29 |
| economische techniek | 10         | 40 | 40         | 20 | 30         | 20 | 20               | 20 |
| dw                   | 2          | 13 | 13         | 74 | 74         | 24 | 12               | 24 |
| total                | 7          | 23 | 23         | 46 | 46         | 24 | 24               | 24 |

Tabel 7.2: Elementaire en sociale kennis en vaardigheden van het programma

|                      | elementaire kennis score (0-100)                                |   | elementaire kennis score (0-100)        |                             | sociale en leervaarigheden score (0-100) |    |
|----------------------|---|---|---|-----------------------------|--|----|
|                      | 75 <th>74 <th>49 <th>48 <th>62 <th>67 </th></th></th></th></th> | 74 <th>49 <th>48 <th>62 <th>67 </th></th></th></th> | 49 <th>48 <th>62 <th>67 </th></th></th> | 48 <th>62 <th>67 </th></th> | 62 <th>67 </th>                          | 67 |
| economische techniek | 75  | 74  | 49                                      | 48                          | 62                                       | 67 |
| dw                   | 85  | 85  | 48                                      | 48                          | 67                                       | 67 |
| total                | 79  | 79  | 50                                      | 50                          | 67                                       | 67 |

Tabel 8.1: Inhoud van de praktijkcomponent

|                      | aanpaktra practice-praktijk (0-100)     |                             | kwaliteit didactische modellen praktijken (0-100) |    |
|----------------------|---|-----------------------------|---|----|
|                      | 58                                      | 55                          | 50  | 54 |
| economische techniek | 58 <td>55 <td>50 <td>54 </td></td></td> | 55 <td>50 <td>54 </td></td> | 50 <td>54 </td>                                   | 54 |
| dw                   | 61 <td>50 <td>50 <td>54 </td></td></td> | 50 <td>50 <td>54 </td></td> | 50 <td>54 </td>                                   | 54 |
| total                | 59 <td>54 <td>54 <td>54 </td></td></td> | 54 <td>54 <td>54 </td></td> | 54 <td>54 </td>                                   | 54 |

Tabel 9.1: Frequentie van invaasvragen met betrekking tot de praktijk- en theorie

|                      | praktijk                 |                           |                        |                         | theorie                  |                           |                        |                         |
|----------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|
|                      | vroeg volgens deelnemers | waarde volgens deelnemers | vroeg volgens docenten | waarde volgens docenten | vroeg volgens deelnemers | waarde volgens deelnemers | vroeg volgens docenten | waarde volgens docenten |
| economische techniek | 4                        | 90                        | 90                     | 100                     | 4                        | 67                        | 80                     | 87                      |
| dw                   | 1                        | 90                        | 91                     | 100                     | 0                        | 80                        | 97                     | 100                     |
| total                | 3                        | 83                        | 87                     | 98                      | 3                        | 70                        | 85                     | 94                      |

Tabel 9.2: Frequentie van invaasvragen met betrekking tot de praktijk- en theorie

|                      | praktijk                 |                           |                        |                         | theorie                  |                           |                        |                         |
|----------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|
|                      | vroeg volgens deelnemers | waarde volgens deelnemers | vroeg volgens docenten | waarde volgens docenten | vroeg volgens deelnemers | waarde volgens deelnemers | vroeg volgens docenten | waarde volgens docenten |
| economische techniek | 4                        | 65                        | 65                     | 100                     | 4                        | 67                        | 80                     | 87                      |
| dw                   | 1                        | 67                        | 66                     | 75                      | 0                        | 67                        | 91                     | 100                     |
| total                | 3                        | 61                        | 65                     | 83                      | 3                        | 67                        | 85                     | 94                      |

Tabel 11.2: Waardering gebouwen

|                      | waardering gebouwen                     |                             | waardering gebouwen |    |
|----------------------|---|-----------------------------|---------------------|----|
|                      | 56 <th>62 <th>53 <th>54 </th></th></th> | 62 <th>53 <th>54 </th></th> | 53 <th>54 </th>     | 54 |
| economische techniek | 56                                      | 62                          | 53                  | 54 |
| dw                   | 62                                      | 57                          | 57                  | 50 |
| total                | 61                                      | 61                          | 57                  | 50 |

## Bijlage 2: Overzicht van alle succes- en faalfactoren

In de volgende tabellen staan alle mogelijke succes- en faalfactoren weergegeven. Van iedere factor wordt aangegeven of er een relatie met de uitval bestaat of niet. Een positieve relatie betekent 'hoe hoger de score op de betreffende factor, des te hoger is de uitval'. En negatief verband geeft aan 'hoe hoger de score op de betreffende factor, des te lager is de uitval'. Het aantal personen waarvan bekend is dat ze al dan niet uitgevallen zijn is 1273. De analyses zijn verricht met behulp van de gegevens van deze groep deelnemers. In de analyses is van alle factoren onafhankelijk van elkaar gekeken of er een verband bestaat met de uitval. Het effect van het kenmerk geeft aan hoe betrouwbaar het verband is tussén het kenmerk en de uitval. Dit verband wordt uitgedrukt middels één of twee minnen (-) of plussen (+). Een min betekent een negatief effect op de uitval (dus minder uitval), een plus staat voor een positief effect op de uitval (dus meer uitval). Een licht effect (- of +) betekent dat dit op basis van de uitval van alle groepen<sup>17</sup> tezamen een aanwijzing is voor een relatie tussen het betreffende kenmerk en de uitval<sup>18</sup>.

Een sterk effect (- - of ++ ) betekent dat er op basis van de uitval van alle groepen tezamen verwacht wordt dat er een relatie is tussen het betreffende kenmerk en uitval, en dat het gaat om een verband dat bij vrijwel alle groepen zo aanwezig is<sup>19</sup>.

Geen effect betekent dat op basis van de uitval van alle groepen tezamen verwacht wordt dat er geen relatie is tussen het betreffende kenmerk en uitval. In dit geval komt de score op het kenmerk en de hoogte van de uitval tot stand op basis van toeval.

<sup>17</sup> Voor het berekenen van de relaties van de diverse kenmerken met uitval zijn alleen die groepen meegenomen waarvan de gegevens van de vragenlijsten gekoppeld konden worden aan de uitvalregistratie. Oftewel, alleen de groepen waarbij de unieke deelnemersnummers zowel op de vragenlijsten als bij de uitvalregistratie vermeld zijn.

<sup>18</sup> In statistische termen: de sterkte van het effect is anderhalf tot twee maal de standaarddeviatie van het effect.

<sup>19</sup> In statistische termen: de sterkte van het effect is meer dan twee maal de standaarddeviatie van het effect.



Tabel 1: De relatie tussen kenmerken van deelnemers en de uitval

| determinanten   | effect van kenmerk*<br>(algemeen) |
|---|-----------------------------------|
| leeftijdsoopbouw (jongste)  |                                   |
| leeftijdsoopbouw (oudste)   |                                   |
| leeftijdsoopbouw (gemiddeld)  |                                   |
| leeftijd volgens deelnemers   | --                                |
| geslacht volgens deelnemers (0 = man, 1 = vrouw)                                    | -                                 |
| percentage mannen   |                                   |
| percentage vrouwen  |                                   |
| allochtoon (volgens contactpersoon)   | --                                |
| autochtoon  |                                   |
| onbekend  |                                   |
| allochtoon (zelfperceptie)  |                                   |
| allochtoon (≥1 ouder niet in Nederland geboren)                                     | +                                 |
| woonstijte (0 = thuis, 1 = uitwonend)   |                                   |
| Capaciteiten  |                                   |
| verminderde capaciteiten (leerproblemen) (volgens deelnemers)                       |                                   |
| verminderde basisvaardigheden (volgens contactpersoon)                              | ++                                |
| Studieverleden  |                                   |
| studieverleden (laatst gevolgde opleiding) (1= mavo 4d of meer, 0=lagere opleiding) |                                   |
| studieverleden (ongediplomeerde instroom) (0=gediplomeerd, 1=ongediplomeerd)        |                                   |
| 3-4 havo overgangstevijs  |                                   |
| voortijdig verlaten opleiding   |                                   |
| schonkelgebonden redenen voortijdig verlaten opleiding                              |                                   |
| persoonsgebonden redenen voortijdig verlaten opleiding                              |                                   |
| omgevingsgebonden redenen voortijdig verlaten opleiding                             |                                   |
| overige redenen voortijdig verlaten opleiding                                       |                                   |
| eerder blijven zitten huidige opleiding   |                                   |
| eerder blijven zitten vorige opleiding  |                                   |
| versneld cursus doorlopen   |                                   |
| kennis bij deelnemers over onderwijssysteem   |                                   |
| kennis bij ouders/opvoeders over onderwijssysteem                                   |                                   |
| beeld bij deelnemer over opleiding/ cursus  |                                   |
| beeld bij deelnemer over toekomstig beroep  | --                                |
| Persoonlijk levenssitatie/ gesteldheid van deelnemers                               |                                   |
| financiële problemen  | -                                 |
| problemen thuisituatie  | -                                 |
| problemen op school   | +                                 |
| problemen gezondheid  |                                   |
| Cultuur   |                                   |
| culturele achtergrond   |                                   |
| religie   |                                   |
| Redenen voor volgen opleiding   |                                   |
| inhoudelijke reden voor volgen opleiding/ cursus                                    |                                   |
| financiële reden voor volgen opleiding/ cursus                                      |                                   |
| overige reden voor volgen opleiding/ cursus   |                                   |
| Motivatie voor de opleiding   |                                   |
| interesses/ interie afmaken opleiding   | --                                |
| Beslag kwalificatieniveau   |                                   |
| kwalificatieniveau niveau 1 (volgens deelnemers)                                    |                                   |
| kwalificatieniveau niveau 2 (volgens deelnemers)                                    |                                   |
| kwalificatieniveau niveau 3 (volgens deelnemers)                                    |                                   |
| kwalificatieniveau niveau 4 (volgens deelnemers)                                    |                                   |
| kwalificatieniveau niveau hbo/universiteit (volgens deelnemers)                     |                                   |
| Studie- en schoolhouding  |                                   |
| studiehouding / gedrag (volgens docenten)   | --                                |
| leermotivatie (volgens docenten)  | -                                 |
| studiehouding (volgens deelnemers)  | --                                |
| schoolhouding (volgens deelnemers)  |                                   |
| opvolgen studietoelaten (volgens deelnemers)  |                                   |
| houding beroepsgerichte vakken  | --                                |
| houding algemeen vormende vakken  |                                   |
| houding toelidend traject binnen beroepsopleiding                                   |                                   |
| houding toelidend traject naar beroepsopleiding                                     |                                   |

\*: - of + = licht effect, -- of ++ = sterk effect

Tabel 2: De relatie tussen kenmerken van docenten en de uitval

| determinanten   | effect van kenmerk*<br>(algemeen) |
|---|-----------------------------------|
| Kwaliteit docenten  |                                   |
| kwaliteit docenten (volgens docenten)                                   | --                                |
| bekwaam en bevoegd volgens docent                                       |                                   |
| capaciteiten begeleiding docenten (volgens docenten)                    |                                   |
| bijscholing/ docentstages (volgens docenten)                            |                                   |
| capaciteiten docenten (volgens management)                              | ++                                |
| Inzet docenten  |                                   |
| eigen inzet docenten (volgens docenten)                                 | -                                 |
| lesurval (0 = veel / 100 = weinig)                                      | +                                 |
| inzet docenten met betrekking tot extra activiteiten (volgens docenten) |                                   |
| Interactie  |                                   |
| interactie docent- deelnemer (volgens docenten)                         | --                                |
| interactie docent- deelnemer (volgens deelnemers)                       | -                                 |
| kwaliteit docenten (volgens deelnemers)                                 | --                                |

\*: - of + = licht effect, -- of ++ = sterk effect

Tabel 3: De relatie tussen het personeel(sbeleid) en de uitval

| determinanten   | effect van kenmerk*<br>(algemeen) |
|---|-----------------------------------|
| Nieuw personeel   |                                   |
| aannamebeleid afspiegeling  |                                   |
| aannamebeleid doelgroepen   | --                                |
| Zittend personeel   |                                   |
| geslacht personeel (volgens contactpersoon) % mannen                        |                                   |
| % vrouwen   |                                   |
| etniciteit personeel (volgens contactpersoon) % autochtoon                  | +                                 |
| % allochtoon  |                                   |
| gehandicapt/ niet-gehandicapt personeel (volgens contactpersoon) % handicap | +                                 |
| % geen handicap   |                                   |
| leeftijd personeel (volgens contactpersoon)                                 |                                   |
| 20-30   |                                   |
| 31-40   |                                   |
| 41-50   |                                   |
| 51-ouder  | ++                                |
| Communicatie  |                                   |
| frequentie structureel docentoverleg  |                                   |
| kwaliteit structureel docentoverleg   | -                                 |
| frequentie structureel overleg docent-management                            |                                   |
| kwaliteit structureel overleg docent-management (volgens docenten)          |                                   |
| kwaliteit structureel overleg docent-management (volgens management)        |                                   |
| kwaliteit structureel overleg docenten /adm. personeel                      |                                   |
| kwaliteit structureel overleg opleiding-leerbedrijf                         | +                                 |
| kwaliteit structureel overleg praktijkopvoeder- opleider                    |                                   |
| innovatiebereidheid management (volgens docenten)                           |                                   |
| innovatiebereidheid management (volgens management)                         |                                   |

\*: - of + = licht effect, -- of ++ = sterk effect

