



OOG VOOR VERANDERING-PREVENTIEF

HET SUCCES VAN EEN INTRODUCTIEPROGRAMMA OP HET MBO IN AMSTERDAM



Harrie Jonkman (Verwey-Jonker Instituut)
Ron van Achteren (ROC van Amsterdam)

Juli 2021

Inleiding

Wanneer er over ondersteuning van kwetsbare jongeren wordt gesproken ligt er veel nadruk op zaken die niet goed gaan. Echter, er zijn veel voorbeelden van zaken die juist wel goed gaan en die aandacht behoeven. Een goed voorbeeld hiervan is het project Oog Voor Verandering-preventief (OVV-p) van het ROC van Amsterdam. Dit initiatief richt zich op het succesvol doorlopen van de eerste honderd dagen op de opleiding. Het introductieprogramma werkt ondersteunend aan veiligheid in de klas, aan het voorkomen van uitval, aan groepsvorming en het goed landen op school. Het programma wordt door betrokkenen als een succes gezien dat breder aandacht verdient. Het ROC van Amsterdam is partner in KETJAA (de Regionale Kenniswerkplaats Jeugd Amsterdam-Amstelland). Binnen dit netwerk voor kennisontwikkeling rond kwetsbare jeugd kunnen kennisvragen worden gesteld die aan de hand van literatuur of een klein veldonderzoek beantwoord kunnen worden. De vraag die het ROCvA eind 2020 aan KeTJAA voorlegde was:

Hoe kunnen we het succes van `OVV-p` zichtbaar maken, hoe kunnen we goed laten zien wat er gebeurt en kan het initiatief met een kort onderzoek worden versterkt?

De vraag kan worden vertaald in de volgende kennisvraag:

Waar richt het programma Oog Voor Verandering-preventief zich op, wat zijn succesfactoren en wat zijn de opbrengsten volgens betrokken docenten?

Deze kennisvraag is niet alleen voor het ROC van Amsterdam zelf van belang, maar dient een breder doel: het zichtbaar maken hoe de overgang (van het VMBO) naar het MBO goed te laten verlopen en wat scholen kunnen doen om die overgang te ondersteunen. Met een antwoord op deze kennisvraag kunnen ook andere opleidingen en ondersteuners van jongeren hiervan leren.

Voor het beantwoorden van de kennisvraag zijn gesprekken gevoerd met een van de ontwikkelaars en is documentatie bestudeerd. In nauwe samenwerking met de ontwikkelaar is een korte vragenlijst voor trainers en mentoren opgesteld om (nader) zicht te krijgen op de werking en opbrengsten van het programma; vervolgens is een aantal interviews afgenomen met betrokken mentoren en trainers. In het volgende zullen we eerst het programma Oog Voor Verandering-Preventief introduceren. Wat is het doel, wat is de achtergrond en hoe ziet het programma eruit? Vervolgens gaan we nader in op de onderzoeksmethode en laten we zien hoe we tot de resultaten zijn gekomen. Het succes van het programma wordt in getallen en in woorden zichtbaar gemaakt. Tot slot trekken we enkele conclusies en kijken we naar de toekomst van het programma.

Doelen van het programma Oog voor Verandering-Preventief

Oog voor Verandering-Preventief (`OVV-p`) is een introductieprogramma voor studenten van de MBO-colleges Westpoort en Noord van het ROC van Amsterdam. Het programma wil, zo lezen we in een programmatekst waar deze introductie op gebaseerd is, bijdragen aan het bevorderen van kansengelijkheid van studenten. Het programma zet – met oog voor diversiteit tussen studenten - in op een goede ondersteuningsstructuur voor de mbo student en het voorkomen van verzuim en uitval van kwetsbare studenten (Van Achteren, 2020). Uit eigen onderzoek door het ROCvA bleek dat de kans op uitval en ontevredenheid bij studenten (en docenten) daalt wanneer er tijd gemaakt wordt voor betekenisvol contact tussen studenten onderling en studenten en docenten. Als antwoord hierop is OVV-p ontwikkeld. OVV-p helpt bij het helder krijgen wat thema's zijn waarop op groeps- of individueel niveau ondersteuning nodig is en beïnvloedt de groepsdynamiek positief.

Het programma Oog Voor Verandering-Preventief (`OVV-p`) is gestart vanuit een vraag vanuit onderwijsteams om mee te denken over groepsinterventies bij lesgroepen die niet lekker liepen. Er werd op dat moment bij het ROCvA al een programma uitgevoerd om uitval te voorkomen en veiligheid te vergroten in de groep. Dit programma werd pas in de loop van het studiejaar ingezet. De trainers kwamen erachter dat het lastig is om te werken aan gedragsverandering in groepen die zich al gevormd hebben. Want de groepsrollen zijn dan al ingenomen, de groepjes zijn gevormd en de sfeer bepaald. Zo is `OVV-preventief` ontstaan. Dit wordt integraal en vroeg in het leerjaar ingezet.

De gedachte achter OVV-p is: door in de eerste weken van de opleiding te werken aan verbinding met elkaar, de school en de mentor, ontstaat een positieve sfeer van (h)erkenning en kunnen studenten geholpen worden bij de vaak stressvolle overgang van het VO naar het MBO. Dit verkleint de kans op uitval. Daarnaast geeft het de mentor inzicht in de groepsdynamiek en de individuen die in zijn/haar klas zitten. Een negatieve groepsdynamiek blijkt een belangrijke factor bij uitval van kwetsbare studenten. `OVV-p` is in de ontwikkelfase gefinancierd vanuit de Amsterdamse MBO-agenda: "Met de MBO-Agenda zetten de Amsterdamse instellingen en de gemeente in op aantrekkelijk, vernieuwend en toekomstgericht middelbaar beroepsonderwijs. Onderwijs waarin alle mbo-studenten een optimale schoolloopbaan doorlopen en hun talenten ontwikkelen" (Gemeente Amsterdam, 2021).

Theoretische achtergronden van het programma

Voor het programma is literatuur en kennis benut over groepsdynamica en netwerkvorming.

Groepsdynamica

In veel publicaties rondom groepsdynamica komen de ideeën van Bruce W. Tuckman aan bod. In zijn basismodel onderscheidt hij 5 fases van ontwikkeling (Tuckman, 1965):

- 'Forming': mensen in een groep nemen een afwachtende, verkennende houding aan
- 'Storming': er wordt een positie ingenomen, dit kan discussies opleveren
- 'Norming': expliciete of impliciete regels worden vastgesteld binnen de groep
- 'Performing': er ontstaat een gemeenschappelijk doel
- 'Adjourning'; het proces wordt afgesloten, de groep valt weer uiteen

Ook bij de groepsvorming van onderwijsgroepen binnen het ROCvA, waar vaak problemen ontstonden en waar men verandering in aan wilde brengen, zagen de ontwikkelaars deze fases. Waar in het verleden de interventies pas werden aangevraagd wanneer de (eerste 4) fases al waren doorlopen, is OVV-p er op gericht om helpen bij het succesvol positief doorlopen van deze fases.

Netwerken

OVV-p wil een bijdrage leveren aan het versterken van *netwerken*, ook gericht op die groepsvorming. Een netwerk bestaat altijd uit een groep 'actoren': vrienden, familie, collega's, leden van een vereniging, enzovoort. Het programma is gebaseerd op kennis over hoe netwerken (in dit geval binnen het ROCvA/de klas) zich vormen, en wat voor mechanismen binnen netwerken zorgen voor verandering. Aan de basis ligt vaak het gedrag van actoren, ofwel de mensen in de omgeving van de student. Het netwerk waar OVV-p aan werkt is de onderwijsgroep waarvan studenten van het ROC deel uitmaken. De onderwijsgroep omvat studenten en de docenten, maar bijvoorbeeld ook de ondersteunende functies binnen de school. De onderlinge relaties en communicatie tussen de leden bepalen de verhoudingen. Ieder sociaal netwerk, en dus ook iedere onderwijsgroep, kent zijn eigen dynamieken. Studenten leren elkaar kennen, leren de regels en gewoontes op school en gaan inzien wat er wel en niet van ze verwacht wordt. Maar ze leren ook andere studenten kennen, in de kantine, op de gang of waar ook. Ze worden ouder, worden verliefd, gaan stagelopen, ervaren successen en krijgen ook met teleurstellingen te maken. Mede daardoor veranderen netwerken door de tijd qua samenstelling. Sommige relaties blijven behouden, nieuwe relaties ontstaan, andere relaties verdwijnen. Hierin wil 'OVV-p' begeleiden en sturen. Het programma is erop gericht om de klas als netwerk te versterken waardoor studenten meer verbondenheid ervaren met elkaar en met de school. Doordat ze meer binding voelen met mede studenten en de mentor is de drempel om te verzuimen hoger en wordt de noodzaak om naar school te gaan urgenter.

De inhoud van het programma

Het programma `OVV-p` bestaat uit een *basistraining van twee uur* en een *follow-up-bijeenkomst van een uur*. De basistraining en follow-up worden geleid door getrainde mentoren. Na de basistraining schrijven de trainers een uitgebreid rapport met observaties en adviezen voor de mentor van de klas. Deze observaties worden met de mentor (en steeds vaker ook de Zorg-Coördinator en/of het kernteam) besproken. De training is bedoeld voor eerstejaars-groepen binnen het MBO-onderwijs, maar is wellicht ook binnen het VO en het HBO in te passen.

Met de trainingen leren de *studenten* elkaar beter kennen, herkennen ze vooral overeenkomsten met andere studenten waarvan ze zich vaak nog niet bewust waren en werken ze aan de verandering van hun houding. Ze leren zoeken naar overeenkomsten in plaats van te focussen op verschillen. *Mentoren* krijgen inzicht in de studenten en de groepjes studenten in hun mentorgroep en halen onderwerpen en thema's op voor in hun mentorlessen en mentorgesprekken. *Betrokkenen* signaleren vroegtijdig ondersteuningsbehoeftes van studenten.

De basisgroep(en) worden voor aanvang van het nieuwe opleidingsjaar aangemeld voor de training `OVV -p`. De training duurt 2 uur. De training vindt aan begin van de opleiding plaats, in de introductieweek of vlak daarna.

De training bestaat uit de volgende *vaste onderdelen*:

- Introductie (Wat is het doel van de training, hoe lang duurt het, wie zijn wij?)
- Kennismaking (Wie zijn wij en wie zijn jullie?)
- Afspraken over de training (Veiligheid, telefoongebruik, elkaar uit laten spreken/ niet uitlachen)
- Wat hoort bij jouw leven? (Verbinding in de groep; herkenning en erkenning)
- (Verander) Wensen en verwachtingen (Wat verwacht de school van jou, wat verwacht jij van de school en wat verwachten jullie van elkaar?)
- Een energizer gericht op leiderschap in de groep
- (Groeps)Leerdoelen en kwaliteiten
- Evaluatie

Daarnaast kunnen een aantal *extra onderdelen* ingezet worden, wanneer bijvoorbeeld het energieniveau in de groep daalt en de trainers dit nodig achten:

- Wat is motivatie?
- Slaapritme; Hoe werkt Melatonine?
- Welke ontwikkelfases herken je (bij jezelf, je broertjes en zusjes of de klas)?
- Concentratie en meditatie oefeningen
- "Situatie-Reactie-Consequentie"
- Andere groeps-vormingsoefeningen

Na de training worden enkele vervolgstappen gezet. Zo vindt er binnen twee weken na de training een *evaluatie* plaats met de mentor waarin een analyse wordt gepresenteerd van de bevindingen van de trainers. In de analyse gaat het dan om zowel de groepsdynamiek als om aandachtspunten op studentniveau. In een gesprek met de mentor en eventueel andere docenten die lesgeven aan de groep worden observaties vergeleken. Er wordt gekeken wat de docent zelf al (succesvol) heeft uitgezet en hoe het team nog verder kan helpen. Daarna worden de veranderwensen van studenten bekeken. Er wordt een uitgebreid advies gegeven waar de mentor direct mee aan de slag kan. In de weken na de training blijft er contact tussen de trainer en de mentor over de voortgang van de mentorlessen en kunnen de trainers desgevraagd meedenken over de inhoud van lessen.

Na een ongeveer 10 weken vindt er een follow-up bijeenkomst/*vervolgtraining* plaats. Deze vervolgtraining is een evaluatie met de studenten en de mentor (hoe gaat het op individueel niveau en hoe gaat het met het in de eerste sessie geformuleerde aandachtspunten en wensen. Ook kan er op verzoek van de mentor of de studenten op specifieke onderwerpen getraind worden.

‘OVV-p’ is een interventie waar volgens de ontwikkelaars studenten baat bij hebben, maar waar ook de mentoren veel aan hebben. De mentor maakt deel uit van het proces, maar is als onderdeel van het systeem ook sturend. Het programma wil de mentoren handvatten geven voor dat sturen. Het succes van de interventie is voor een groot deel afhankelijk van wat de mentor na de training doet met de groep. Daarom wordt veel aandacht besteed aan het ondersteunen van mentoren bij het verwerken van de bevindingen die tijdens de training zijn opgehaald. Samen met de mentor worden themabijeenkomsten ontwikkeld, extra lessen gegeven en mentoren worden geholpen bij het voeren van mentorgesprekken.

Het programma heeft een systematische en programmatische opzet, met een intensieve bijeenkomst aan het begin, een follow-up bijeenkomst met analyse en begeleiding van de mentor en een bijeenkomst later in het jaar. Deze systematische en programmatische aanpak spreekt mentor en studenten aan en zorgt ervoor dat het programma ook interessant zou kunnen zijn voor andere opleidingen. Bij dit programma is het belangrijk dat er draagvlak en een zekere stabiliteit is in het team, waar de mentor deel van uitmaakt. Doordat er meer groepen worden getraind, ontstaat er een platform van mentoren die samen kunnen werken. Ook hierin kunnen trainers een rol spelen.

Deze verkenning

Voor deze verkenning is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Allereerst is er een gestructureerde vragenlijst gemaakt voor een kleine groep mentoren en trainers van het ROC van Amsterdam.

Vragenlijst

De vragenlijst geeft een beeld van de *achtergronden* van de mentoren en trainers die aan de verkenning deelnamen. Het geeft aan of ze mentor, trainer, docent of iets anders zijn op het ROC, en wat hun geslacht is. Het laat ook zien op welke afdeling ze werken (H&O Westpoort Nieuwe Technologie, H&O Westpoort Installatie en elektro, H&O Westpoort Entree of LEC). We hebben ook naar hun werkervaring gevraagd (minder dan een jaar; 1-5 jaar; 6-10 jaar of meer dan 10 jaar betrokken bij het MBO).

In de vragenlijst zijn vragen gesteld over de *kwaliteit van het programma*; kunnen ze zeggen of het programma zwak, matig, goed of excellent is wat betreft de organisatie, wat het de studenten te bieden heeft en de ondersteuning, op basis van hun ervaringen?

Ook is gevraagd *wat het programma voor de studenten betekent*. Hebben respondenten het idee dat met het programma studenten elkaar beter leren kennen; dat de studenten zo beter weten wat er van ze verwacht wordt; dat met het programma studenten meer vertrouwen in zichzelf hebben gekregen, het programma de onderlinge relaties in de klas ten goede komt en of de mentoren na de uitvoering van het programma beter in staat zijn om les te geven aan deze studenten en hen te ondersteunen? Op deze vragen – die zijn voorgelegd in de vorm van stellingen - konden respondenten antwoorden dat ze hier helemaal mee eens zijn, mee eens zijn, niet eens zijn of helemaal niet eens zijn.

Tot slot wilden we weten *hoe de betrokkenen tegen het programma aankijken*. Of ze het als een aanvulling op de introductieperiode zien, of het iets toevoegt aan hun rol als mentor, of ze het programma in het algemeen goed vinden, of ze hier positief over zijn richting collega's, of ze hier positief over zijn naar anderen buiten de instelling en, tot slot, of ze dit programma beter vinden als ze het vergelijken met andere programma's op school. Hier konden ze met helemaal eens, eens, niet eens of helemaal niet eens antwoorden.

De vragenlijst hebben we met de vraagsteller (de ontwikkelaar van het programma, betrokken bij het ROC van Amsterdam) besproken en aangescherpt. Vervolgens hebben we de vragenlijst in Survalyzer geprogrammeerd, en mentoren en trainers in december 2020 uitgenodigd deze in te vullen. 18 mentoren en trainers zijn hiervoor uitgenodigd. Uiteindelijk hebben 11 personen de lijst ingevuld. De data hebben we vervolgens bewerkt en geanalyseerd in Stata 15.1. We hebben eenvoudige beschrijvende analyses uitgevoerd en regressieanalyses om te bepalen of de verschillen in uitkomsten (m.b.t. kwaliteit, studenten programma) samenhangen met de achtergronden (geslacht, afdeling, werkervaring). Omdat we een kleine sample hadden, hebben we met technieken gewerkt die hiermee om kunnen gaan en waarmee we uitspraken met 95% zekerheid kunnen doen (McElreath, 2020; Gelman et al., 2020).

Gesprekken

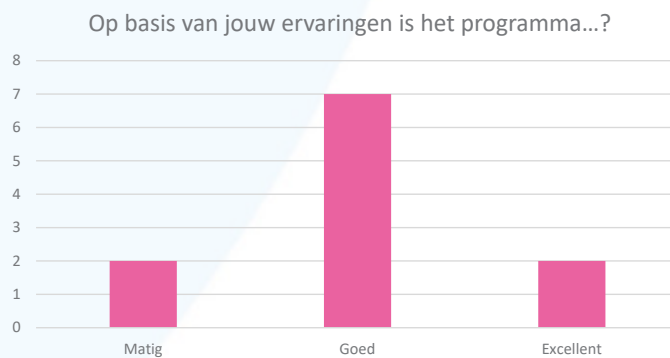
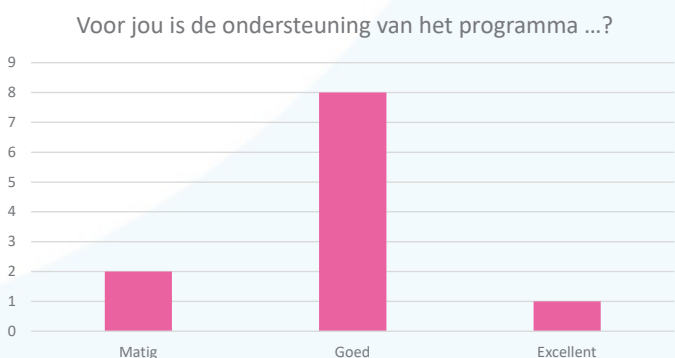
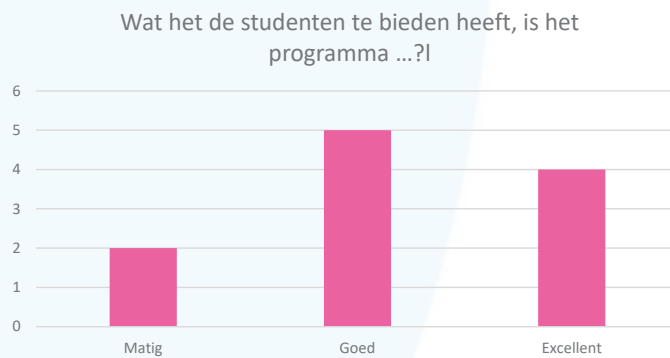
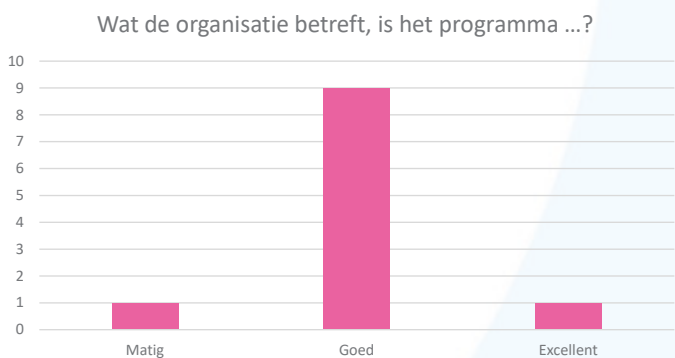
In januari en februari 2021 hebben we ook gesprekken gevoerd met vier mentoren/trainers van het 'OVV-p' programma. Deze respondenten zijn via onze contactpersoon benaderd voor zo'n gesprek. Hiervoor hebben we een topiclijst gemaakt, die met de vraagsteller is besproken en aangescherpt. Deze gesprekken laten aanvullend zien wat er in het programma werkt, maken het succes van het programma van binnenuit zichtbaar en maken inzichtelijk hoe het programma volgens betrokkenen verder versterkt kan worden. In de gesprekken vertelden de mentoren/trainers iets over hun eigen achtergronden en hoe ze met het programma te maken hebben gekregen. Ze vertellen hoe zij zelf tegen het programma aankijken, iets over de studenten die eraan deelnemen, over de rol van de mentor en wat het succes van het programma is voor de student, de mentor en de school. Tijdens de gesprekken is ook ingegaan op de invloed van Corona op de uitvoering. De gesprekken duurden veelal een uur, en zijn uitgeschreven en bewerkt voor deze analyse.

Resultaten: het succes in getallen

Achtergronden

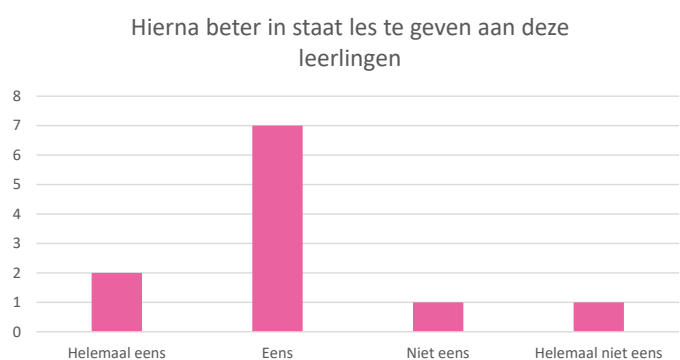
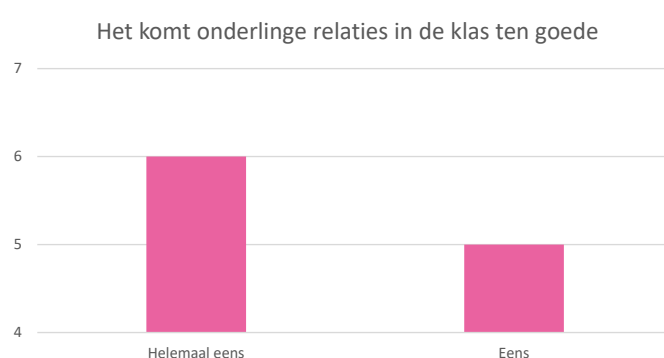
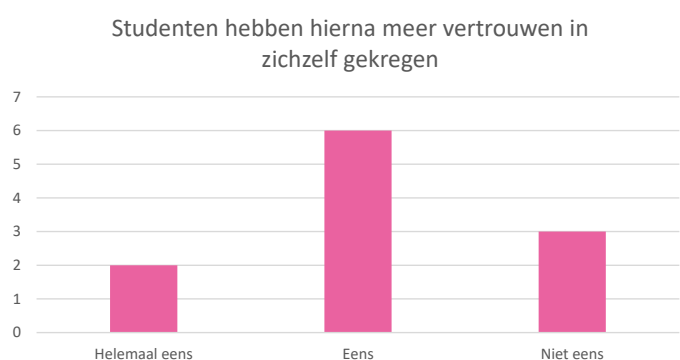
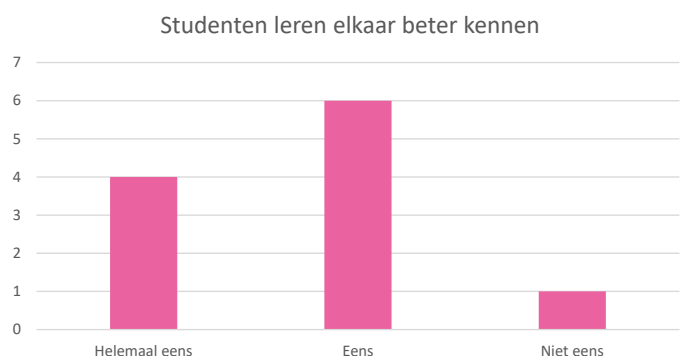
Van de 11 respondenten waren er zes man en vijf vrouw. Van de respondenten waren er vijf mentor, vier trainer en drie waren docent of hadden een 'overige' functie in relatie tot het programma. Zes respondenten waren verbonden aan Team Handel en Ondernemen (H&O) Westpoort, één respondent werkte bij Team Elektrotechniek en Installatie en vier respondenten werken op het LEC (het loopbaan-expertise centrum van het MBO). De werkervaring bij het ROC loopt uiteen. Er zijn respondenten met minder ervaring (vier respondenten 1-5 jaar), middellange ervaring (drie respondenten met 6-10 jaar ervaring) en uitgebreide werkervaring (vier respondenten hebben meer dan 10 jaar ervaring).

Kwaliteit van het programma



De kwaliteit van het programma wordt door de deelnemers in het algemeen als goed beoordeeld, of het nu de organisatie betreft (negen van de elf respondenten scoren goed en een excellent), wat het de studenten te bieden heeft (vijf keer goed en vier keer excellent), of het als ondersteuning wordt gezien (acht keer goed en een keer excellent) of op basis van hun ervaring (zeven keer goed en twee keer excellent).

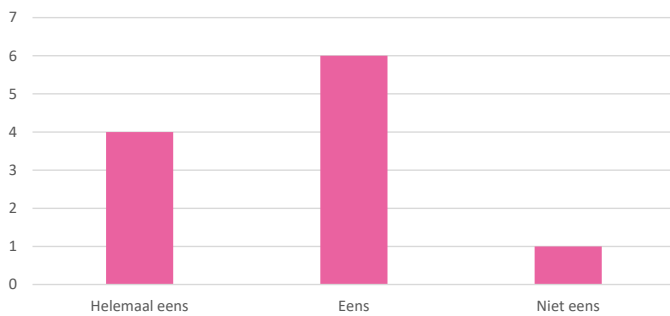
Wat hebben studenten eraan?



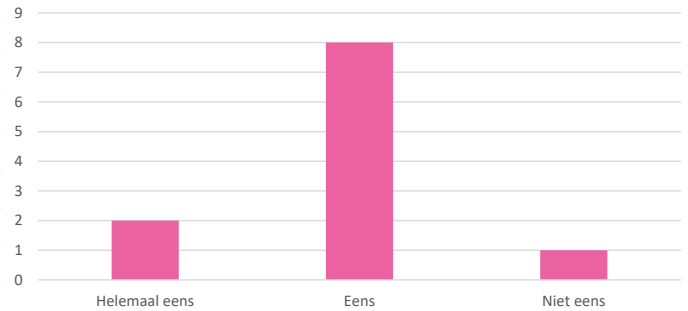
Het programma heeft studenten veel te bieden, daar zijn de respondenten het ook in het algemeen over eens of helemaal mee eens. Of het nu gaat om dat studenten elkaar beter leren kennen (tien keer in totaal), ze beter weten wat er van ze verwacht wordt (tien keer in totaal), dat ze meer vertrouwen in zichzelf krijgen (acht keer in totaal), het de relaties ten goede komt (elf keer in totaal) of dat docenten en mentoren daarna beter in staat zijn les te geven aan deze leerling (negen keer in totaal). Een enkele keer zien we niet eens en een keer helemaal niet eens (op beter in staat les te geven aan deze leerlingen), maar dit zijn uitzonderingen.

Eigen oordeel over het programma

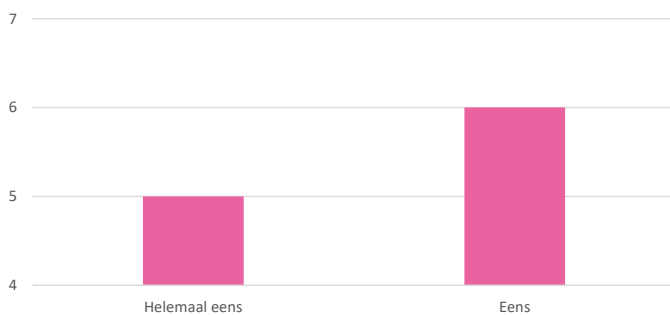
OVV-p is een aanvulling op de introductieperiode



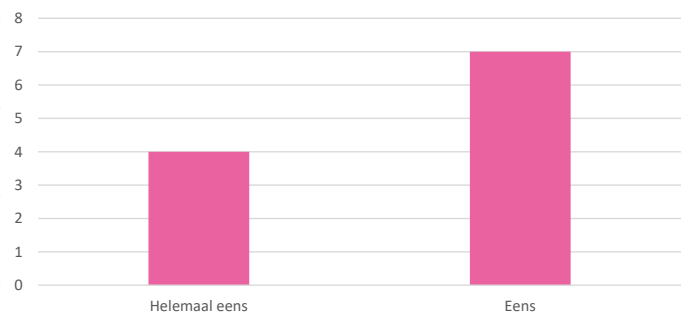
OVV-p voegt iets toe aan mijn rol als mentor



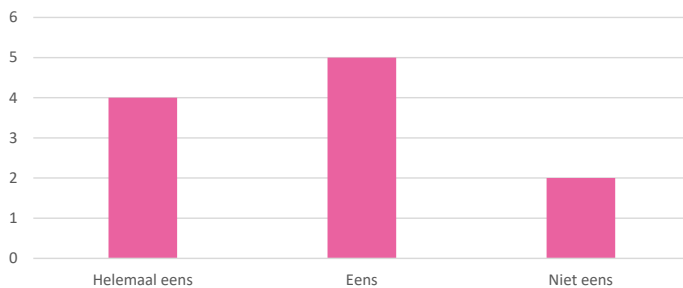
Ik vind het programma in het algemeen goed



Naar collega's toe praat ik er positief over



Met anderen buiten de instelling praat ik er positief over



Over het programma zijn de mentoren in het algemeen positief. Ze zijn in het algemeen eens of helemaal eens over de stellingen die hen hier voorgelegd zijn. Of ze het een aanvulling op de introductieperiode vinden, of het iets toevoegt aan hun rol als mentor, of ze het programma in het algemeen goed vinden. Naar collega's praten ze er positief over, en ook naar buiten de instelling doen ze dit (met uitzondering van twee respondenten).

De relatie tussen achtergronden en uitkomsten

We waren benieuwd of het geslacht, de afdeling of de ervaring van invloed is op hoe de respondenten tegen de kwaliteit aan kijken, wat het studenten biedt en of het hun oordeel over het programma beïnvloedt. In het algemeen is dat niet het geval, ook al zien we wel enkele uitzonderingen. Die uitzonderingen geven we in onderstaande tabel weer.

Meer vrouwen dan mannen en mentoren met zelf meer jaren ervaring zeggen dat op basis van hun ervaringen het programma goed is. Daarentegen zijn vrouwen minder optimistisch dan mannen over de vraag of studenten elkaar beter leren kennen door het programma, zij beter weten wat er van hen verwacht wordt. Ook zijn zij iets minder positief over de vraag of het programma de relaties in de klas ten goede komt, het iets toevoegt aan hun rol als mentor en spreken zij iets minder (positief) met buitenstaanders over het programma.

Tabel 1 Verschillen in antwoorden tussen subgroepen

Uitkomstmaat	Achtergrond	Score	CI95%	Conclusie
Ervaringen	Geslacht	0.73	0.05/1.47	Vrouwen hoger
Ervaringen	Ervaringen	0.73	0.05/1.47	Ervaring+ hoger
Studentkenn	Geslacht	-0.98	-1.58/-0.40	Vrouwen lager
Studentkenn	Geslacht	-0.75	-1.39/-0.07	Vrouwen lager
Reltengoede	Geslacht	-0.83	-1.26/-0.38	Vrouwen lager
Posbuiten	Geslacht	-1.14	-1.85/-0.42	Vrouwen lager
Tovandprogr	Geslacht	-1.30	-2.01/-0.58	Vrouwen lager

Resultaten: het succes in woorden

Introductie

Van half januari tot half februari 2021 spraken we met vier personen van het ROC van Amsterdam die bij het programma OVV-P betrokken zijn, twee mannen en twee vrouwen. Drie van hen werken nog maar kort (niet meer dan drie jaar) bij het ROC en zijn mentor op het ROC. Zij werken behalve als mentor als docent, als coördinator van een afdeling en in een zorgfunctie, elk op een andere afdeling. Ze hebben de nodige ervaring met deze doelgroep. Een vierde persoon werkt al 30 jaar op het ROC en is als ontwikkelaar, coördinator en trainer bij het programma betrokken.

Hoe kwamen ze met het programma in aanraking?

Drie personen kwamen meteen met het programma in aanraking toen ze enkele jaren geleden op het ROC kwamen te werken. Zoals deze mentor die een tijdje samenwerkte met een van de ontwikkelaars van het programma

Toen heb ik veel met haar samengewerkt. Ik was bij de training betrokken als mentor. Toen liep het ook heel goed. Ik had ook geloof in de verschillende fasen van het programma, de structuur en dergelijke. Zij had veel ervaring in de hulpverlening aan jongeren.

Een ander heeft het programma enkele jaren geleden opgezet.

Ik heb het programma ontwikkeld samen met X. We kregen de steeds vaker de vraag voorgelegd dat docenten niet wisten wat ze met hun klas aan moesten. Er was al te veel gebeurd en de leerlingen en de docent konden niet meer met elkaar door dezelfde deur. LP ging met een video de klas in om te kijken wat er gebeurt. Toen kwamen we erachter dat we steeds te laat waren, het was al ontstaan. We moesten meer aan de voorkant gaan zitten. Er zit zoveel groepsdynamiek in de klas en dat moet je beter kunnen sturen. Toen hebben we zaken over groepsdynamiek en netwerk erbij gehaald. We hebben gekeken naar het Over de streep-project en daar de lichte versie van gebruikt. Nu is het programma wat lichter geworden, zo kan de training ook aan de situatie worden aangepast als dat nodig is.

Voor de een loopt het steeds beter.

Het loopt steeds beter en het ontwikkelt zich duidelijk.

Een ander kijkt er wat kritischer tegenaan.

Toen kreeg je ook snel alle informatie over de leerlingen aangereikt. Nu duurt het allemaal veel langer. Ik heb nu nog steeds niet de informatie ontvangen over de training die in oktober is gegeven. Maar dat zal ook met Corona te maken hebben.

Een derde kan aangeven wat er de afgelopen jaren in het OVV-p programma veranderd is.

In de loop van drie jaar hebben we de mentor er meer bij betrokken. Zij kunnen thema's aandragen, die later aan bod kunnen komen. We merkten ook dat er de nodige handelingsverlegenheid is bij de mentoren, ze weten niet goed hoe ze met concentratieproblemen om moeten gaan, met te laat komen en zo. Dit jaar moesten we het aan Corona aanpassen en moesten we zien hoe we het ook online konden aanbieden. We vulden de Over Streep-vragen ook aan, zodat we een grote lijst hebben waaruit we kunnen kiezen. Het gaat dan om vragen waarmee je de groep beter leert kennen. Bijvoorbeeld zo'n vraag als: 'Ben je wel eens verliefd geweest?', kan goed werken.

Hoe zien ze het programma?

Met het programma leren de mentoren de leerlingen goed kennen.

Ik zit er als mentor gewoon bij, aan een tafel aan de kant. Ik kan de boel goed observeren en dat is goed, want ik leer er ontzettend veel van. Ik zie hoe er wordt gereageerd, ik hoor waar ze vandaan komen en waar ze zoal mee te maken hebben. Dat hoor ik niet op een andere manier. Als het doodloopt, doe ik ook soms mee, om hen te stimuleren. Leerlingen stellen zich voor, beantwoorden vragen door 'over de lijn te stappen'. Er zijn groepsopdrachten waarin ze samen leren werken. Ze zeggen wat ze verwachten op school, wat ze willen, wat er ontbreekt en wat ze van de school graag ontvangen.

Of zoals een ander zegt.

Zo krijg je zicht op hoe leerlingen met elkaar omgaan, niet alleen als groep, maar ook individueel. Het is goed dat je dat serieus neemt in de training en dat maakt het heel waardevol. Zo krijg je goed in korte tijd hier informatie over binnen. Zo zie je hoe ze bezig zijn met elkaar en hoe ze samenwerken. Zo leer je ze echt beter te begrijpen.

Met het programma leer je de studenten kennen en dat is belangrijk.

Ik ben mentor en probeer altijd een band op te bouwen met leerlingen. Dat is de basis voor het hele jaar en het programma draagt daaraan bij. Dat is ook het moment waarop je bepaalt wat willen we bereiken dit jaar, met welke kwetsbaarheid moet ik rekening houden. Die informatie heb je echt aan het begin nodig. Wat zien ze voor zich en wat is hun doel. Dat is sparren. Ik heb ook tools nodig om hierin verder te komen en OVV-p is zo'n tool. Als mentor ben je ook wat zoekend en daarom is het zo goed dat er een buitenstaander bij is. Dat zit ook in het programma. De laatste tijd staat het niet zo stevig. Wat ik zei, de informatie van de training in oktober heb ik nog niet en dat kan natuurlijk niet. Dat heeft met Corona te maken maar dit geeft wel een andere band met de leerlingen. Het doel van OVV-p is voor mij meer bewust worden van het gedrag van de studenten, te horen ook wat hun doelen zijn. In die dynamiek van het programma kom je daar goed achter. En voor studenten is het vooral doelen stellen en bewustwording.

Het programma is iets anders dan de andere studieonderdelen en het draagt bij aan de verbondenheid onder studenten.

Wat het programma goed maakt is dat het lekker snel is, twee uur achter elkaar. Het is nooit saai, het is heel veel doen. Ze zijn twee uur lang bezig en het is anders dan ze gewend zijn. Eerst zeggen ze: Jeetje, twee uur maar aan het einde kunnen ze zich niet voorstellen dat de tijd al om is. Het is ook een echte training, bezig zijn en het is ook anders dan les. De aanpak sluit ook aan bij de belevingswereld van de jongeren. Er zitten elementen van psycho-educatie in waardoor ze ook gaan reflecteren, bv. over de fasen van adolescentie. Dan snappen ze zichzelf en mensen in hun omgeving ook beter.

Voor deze respondent is het belangrijk dat de studenten doorkrijgen dat ze meer overeenkomen met elkaar dan dat ze van elkaar verschillen. Die herkenning en erkenning is heel belangrijk voor ze. Doel van het programma is volgens hem dat je werkt aan de verbondenheid onder studenten. Voor de mentor zelf is het belangrijk dat ze de 'achterkant' van de student zien en doorkrijgen wat voor studenten er nu eigenlijk in de klas zitten. De mentoren ontdekken zo 'haakjes' waar ze later bij kunnen aanhaken.

De studenten

De respondenten hebben met verschillende groepen studenten te maken. Een respondent vertelt dat hij te maken heeft met leerlingen met een zwakke sociaal-economische status, die uit de 'zwakkere' buurten zoals Osdorp komen. Die leerlingen zijn wel sociaal vaardig, valt deze respondent op. Het zijn veel niet-Nederlandse jongens. OVV-p leert deze leerlingen van alles.

Elkaar helpen bijvoorbeeld en ze leren elkaar kennen. Ze komen vaak twee aan twee binnen, maar na het programma doen ze meer samen. Dat merk je. Dit programma wordt vijf weken na het begin hier vaak gegeven en dan zie je dat verschil.

Het eerste programmaonderdeel gaat vooral over kennismaken, een half jaar later bij de follow-up ligt de nadruk meer op 'wat heb je voor jouw studie nodig'.

Ik ben enthousiast over het programma, over wat leerlingen ervan leren. Enthousiaster dan andere collega's die meer tijd met de leerlingen doorbrengen en daarom de kinderen beter kennen.

Een ander zegt over de studenten.

Wat voor een beeld ik van de studenten heb? Nou, het zijn mijn talenten, zo zie ik het. Maar het zijn ook bepaalde leerlingen. Dan word ik vanuit de trein 's ochtends opgebeld, en dan zeg ik je moet de opdracht wel halverwege de dag met die en die bespreken. Dan geef ik dat door en dan krijg ik eind van de middag van diezelfde leerlingen een telefoontje dat het allemaal niet door is gegaan. Je moet deze leerlingen wel met zachte hand benaderen, althans dat doe ik. Je moet engelengeduld hebben.

Voor deze respondent is het belangrijk dat je weet 'welke pet je op hebt'. Je moet de leerlingen zoveel mogelijk steunen en de mentor moet dan de streep trekken. Bij deze leerlingen moet je rustig blijven en de tijd nemen. De ontwikkeling van deze leerlingen loopt vaak niet volgens plan.

De leerlingen waar ik mee te maken heb zijn jonge leerlingen, druk en pubers, hier moet je wat tijd voor nemen. Daarnaast heb je ook de groep (15%) die ouder zijn en die wel van alles hebben meegemaakt. Bij hen is het belangrijk om het hele verhaal te horen. Met hen moet je een vertrouwensband opbouwen, anders zijn ze zo voor de vierde keer van een school vertrokken.

Of zoals een andere respondent vertelde:

Ik heb hele verschillende leerlingen te maken, qua niveau en status van niveau 1 tot en met 4 en 16-jarigen en statushouders. Dat is ook heel interessant. Zo leer ik de hele wereld kennen. Iedere groep is anders, de groepsdynamiek is verschillend, het zijn steeds andere mensen.

Het succes

Alle vier de respondenten zijn enthousiast over het programma. Maar wat is dat succes van het programma volgens de respondenten? Wat biedt het studenten, bijvoorbeeld? Voor de eerste respondent zijn dat sociale vaardigheden en elkaar leren kennen. Voor de tweede is het elkaar leren kennen vooral belangrijk en dat is zeker in deze tijd van Corona het geval als ze ver van elkaar verwijderd zijn. Want voor deze respondent is het duidelijk dat het programma bijdraagt aan de band tussen leerlingen.

Een derde respondent zegt over het succes van het programma:

Dat ze heel bewust worden van wat ze willen gaan bereiken en dat je daar dan later op terug kunt komen. Het zorgt voor een stukje begrip, tolerantie en ook reflectie.

En de vierde respondent ten slotte:

Ze raken zo sociaal gemotiveerd. Het is duidelijk dat ze vatbaar zijn voor de training en de leeftijdsgenoten. De leerlingen willen van anderen verschillen, maar ze willen misschien nog wel meer ook ergens bij horen, met anderen overeenkomen. Dat krijgen ze met dit programma.

Maar het programma biedt niet alleen de studenten iets, ook de mentoren hebben veel baat bij het programma. Daar zijn de vier respondenten het met elkaar over eens. Of het nu gaat om zicht krijgen op de studenten, studenten leren kennen, of positief bijdraagt aan de groepsdynamiek. Alle mentoren kunnen er wel wat mee.

We hebben allerlei mentoren en ze kunnen er allemaal wel wat mee. Je hebt mentor die voelen dat ze met de leerlingen opgescheept zitten. Maar we kijken steeds wat heeft die mentor nodig en wat heeft die mentor nodig. Iemand van elektrotechniek wil bv. graag met studenten puzzeltjes oplossen, en dat kan ook. Jonge mentoren krijgen hiermee handvatten, zijnstromers die graag willen en die dit een cadeautje vinden. Anderen leren zo gestructureerd naar studenten kijken. Alle mentoren kunnen er wat mee en we kunnen het steeds aanpassen.

Wat het programma de school biedt zijn ze meer onzeker, durven ze niet goed te zeggen.

Dat je bewust bezig bent, misschien, en wat dat betreft kunnen ze het wat mij betreft ook wel uitbreiden.

De respondenten zien vooral veranderingen bij studenten op het niveau van sfeer onderling (studenten en studenten versus mentoren) en bewustwording over wat ze willen. Of het programma feitelijk ook bijdraagt aan het verminderen van schooluitval kunnen ze niet goed zeggen.

Wij denken dat leerlingen die hieraan meedoen minder snel uitvallen. Maar dit kunnen we zeker niet afgelopen jaren met zekerheid zeggen omdat er zoveel factoren meespelen. Maar we denken het wel. Wat we wel horen van verschillende kanten is dat het programma de sfeer in de klas ten goede komt, dat horen we steeds.

Tot slot

Het programma Oog voor Verandering-Preventief is een introductieprogramma voor studenten die met een opleiding aan het ROC in Amsterdam beginnen. OVV-p richt zich op alle eerstejaars studenten en met name op een goede start (eerste honderd dagen). Het wordt geleid door getrainde mentoren. Het biedt steun en structuur aan studenten die met hun beroepsopleiding beginnen. Leerlingen leren elkaar kennen, mentoren leren de leerlingen kennen en de leerlingen leren de mentoren kennen. Het gaat om een korte en krachtige activiteit van 2 uur aan het begin van de opleiding wanneer de studenten elkaar nog niet zo goed kennen en om een herhalingsbijeenkomst halverwege het jaar. Het programma is kort en je kunt je als buitenstaander afvragen of het op deze manier wel enige bijdrage kan leveren. Echter, de resultaten van het onderzoek laten zien dat de mentoren en trainers zeer lovend en enthousiast zijn over het programma. Natuurlijk, er is van alles op aan te merken en in Coronatijd moest het programma anders worden uitgevoerd. Het grote enthousiasme blijft evenwel overeind staan.

Het programma OVV-p wordt op dit moment op een beperkt aantal colleges van het ROC gegeven en zal de komende jaren breder worden uitgezet. Echter, de waarde van dit programma strekt verder dan het ROC van Amsterdam alleen. Het programma laat zien hoe je binnen een educatieve setting steun en structuur kunt aanbieden aan studenten die daar eigenlijk veel behoefte aan hebben. Dat kan kort en gericht. Belangrijke succesfactoren – ook relevant voor andere opleidingen - zijn:

- Een goede theoretische basis (oefeningen/werkvormen gebaseerd op inzichten uit groepsdynamica en theorievorming over netwerken;
- inzet van het programma direct aan het begin van het jaar, voordat groepen zijn gevormd;
- de inzet van getrainde professionals (die niet ook mentor zijn van de klas, maar het ROC en de populatie wel goed kennen). De mentor heeft zo de kans te observeren tijdens de oefeningen;
- goede terugkoppeling naar en begeleiding van de mentor bij het oppakken van punten die in het vervolgtraject nodig zijn om aandacht te geven;
- inzet van werkvormen die jongeren aanspreken;
- een systematische en programmatische opzet, met een intensieve bijeenkomst aan het begin, met follow up in analyse en begeleiding van mentoren en een bijeenkomst later in het jaar.

Plannen voor de toekomst

OVV-p is de afgelopen tijd op twee colleges uitgezet en is aan ruim 40 groepen gegeven. Dit jaar kon de opleiding administratie niet meedoen en dat zal volgend jaar wel het geval zijn. Afgelopen jaar werden de mogelijkheden ook door corona beperkt. Op dit moment worden de voorbereiding getroffen om het initiatief verder binnen de opleiding uit te breiden. Daarvoor zullen eerst trainers opgeleid worden. Daar wordt op dit moment aan gewerkt. Het wordt nu aan twee colleges van het ROC van Amsterdam gegeven. Het streven is het initiatief uit te rollen over alle elf colleges. Om daar te komen wordt er nu eerst gewerkt aan uitbreiding naar drie andere colleges. Trainers worden voorbereid om de training bij de instroom van februari 2022 te kunnen geven. Daarna volgen nieuwe stappen.

Het ROC van Amsterdam wil de komende tijd de opbrengsten en effecten van het programma verder laten onderzoeken. Ze spelen met de gedachte om hiervoor een experimenteel onderzoek te laten uitvoeren.

In zo'n onderzoek wordt met een voormeting, nameting en een meting na een half jaar gewerkt. Jongeren die de training hebben gevolgd zal in dat onderzoek onder meer worden gevraagd naar tevredenheid en betrokkenheid bij de school. Betrokkenheid wordt ook gemeten bij een controlegroep die het programma niet heeft gevolgd. Tegelijkertijd wordt in het gewenste onderzoek gekeken of de projectopzet de handelingsbekwaamheid van mentoren laat toenemen. Er zal gezocht worden naar een instrumentarium om dat vast te stellen. Voor het onderzoek onder studenten zijn er voldoende studenten binnen de opleiding te vinden om als controle groep te functioneren. Voor een controle groep mentoren zal contact gelegd worden met het ROC in andere stadsdelen.

Slot

Dit kleine verkennende onderzoek maakt via de ervaringen van betrokkenen aannemelijk dat een methode als OVV-p een bijdrage kan leveren aan het succesvol doorlopen van de eerste honderd dagen op de opleiding. Het werkt voor studenten ondersteunend aan veiligheid in de klas, aan het voorkomen van uitval, groepsvorming en het goed landen op school. Mentoren krijgen er tools mee in handen om studenten beter te leren kennen en ondersteunen. Meer onderzoek is dus nodig om te weten of de gevonden invloeden op studenten echt aan de interventie toegeschreven kunnen worden, en ook om het effect vast te kunnen stellen op het verminderen van uitval. Voor dit onderzoek konden studenten zelf niet bevroegd worden – en zeker geen breder groep inclusief een controlegroep. De wens is dus om dit in de toekomst wel op te pakken.

Meer informatie over het onderzoek: hjonkman@verwey-jonker.nl

Meer informatie over OVV-p: r.vanachteren@rocva.nl

Meer informatie over KeTJAA of het kennisportaal: mdistelbrink@verwey-jonker.nl

Literatuur

Gemeente Amsterdam(2021) . <https://www.amsterdam.nl/sociaaldomein/onderwijs-leerplicht/de-amsterdamse-mbo-agenda/>)

Gelman, A., Hill, J. & Vehtari, A. (2020). *Regression and other stories*. New York: Cambridge University Press.

Mc Elreath, R. (2020). *Statistical rethinking and other stories*. Boca Raton: CRC Press.

StataCorp. 2017. *Stata Statistical Software: Release 15*. College Station, TX: StataCorp LLC

Tuckman, B (1965). "Developmental sequence in small groups". *Psychological Bulletin*. 63 (6): 384–99. doi:10.1037/h0022100. PMID 14314073.

Van Achteren, R. (2020). *Handboek OVV-p (2020-2021)*. Amsterdam, ROC van Amsterdam.

KeTJAA – KeTJAA is een samenwerkingsverband tussen onderzoek, praktijk, beleid, onderwijs, en ouders en jeugd. KeTJAA wil de ondersteuning aan kwetsbare jongeren en hun ouders in Amsterdam en omgeving verbeteren, door middel van kennisopbouw en -uitwisseling, onder andere met kortlopend onderzoek in antwoord op portaalvragen die door praktijk- en beleidspartners worden gesteld. Voor meer informatie: www.ketjaa.nl.

KeTJAA wordt gefinancierd door ZonMw en de gemeente Amsterdam.

COLOFON

Opdrachtgever	ROC van Amsterdam
Financier	ZonMw/gemeente Amsterdam
Auteurs	Harrie Jonkman (Verwey-Jonker Instituut) Ron van Achteren (ROC van Amsterdam)
Foto omslag	Adobe Stock, 178100169
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl> en <http://www.ketjaa.nl>.

ISBN 978-94-6409-105-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juli 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.