



‘Hybride docentschap draait om wisselwerking en kennisdeling’

Er wordt steeds meer ingezet op het werven en binden van hybride docenten. Zij hebben een grote meerwaarde voor de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, aldus Rian van Noord, coach en adviseur voor de STO-regio's over dit onderwerp.

Een hybride docent is een professional die een baan in het bedrijfsleven combineert met inzetbaar zijn in het (v)mbo-onderwijs. Dit kan in loondienst, gedetacheerd of als zzp-er, ongeacht het aantal uren. De inzet van hybride professionals is niet per se de (kwantitatieve) oplossing voor een eventueel docententekort. Maar als vakkrachten uit het bedrijfsleven aanhaken bij het onderwijs, heeft het zeker in kwalitatieve zin een positief effect.

Fondsen

Bekend en succesvol is het opleidingstraject om hybride techniekopleider (HTO) te worden. Dit inmiddels landelijke traject is vijf jaar geleden geïnitieerd door één van de technische fondsen, Wij Techniek, en wordt sindsdien omarmd door meerdere fondsen, overheden en andere PPS partners.

De samenstelling van partners en financiers varieert enigszins per regio. Het onderwijs is blij met de extra handen, de actuele praktijkkennis, enthousiasme en ervaring die deze mensen brengen. Aan de andere kant zoekt en waardeert het bedrijfsleven de verbinding met het onderwijs en de bredere inzetbaarheid van hun medewerkers. De hybride techniekopleider is de verbinding zelf, aldus Van Noord.

Naast een baan

In Zuid-Holland is Van Noord projectleider van het HTO-traject waar onlangs een vijfde groep is gestart. Elke groep telt vijftien tot twintig deelnemers. "Alle deelnemers hebben een technische vooropleiding en veel werkervaring. Ze begeleiden vaak ook leerlingen op de werkvloer en zijn zeer gemotiveerd om deze kennis en ervaring over te dragen aan een nieuwe generatie, mogelijk zelfs toekomstige werknemers."

Soms zijn de deelnemers al werkzaam in het onderwijs, bijvoorbeeld omdat ze zijn ingestroomd als zij-instromers. "Ze willen daadwerkelijk een volledige overstap naar het onderwijs maken. Het HTO-traject is een laagdrempelig traject (in Zuid-Holland bij de Hogeschool Rotterdam), dat wordt uitgesmeerd over een wat langere periode van negen tot tien maanden zodat de lessen goed te combineren zijn met een (fulltime) baan. En, na jaren van werken is ook 'de terugkeer naar de schoolbanken' weer wennen."

Gedurende het opleidingstraject lopen de deelnemers ook tachtig tot honderd uur stage bij een vmbo of mbo. Zo kunnen zij de aangereikte pedagogische en didactische vaardigheden direct toepassen en leren ze door te ervaren. "De wisselwerking en kennisdeling van alle deelnemers geeft dit traject een

enorme verrijking. Het zijn groepen met mensen afkomstig uit allerlei technische branches, van bouw en installatietechniek tot landbouwmechanisatie en motorvoertuigen. Iedereen neemt ervaring uit zijn eigen sector mee."

Is het traject en de stage afgerond en willen deelnemer en school met elkaar verder, dan kunnen er desgewenst afspraken gemaakt worden over een structurele of variabele inzet. "Het heet officieel geen lesgeven, want deze mensen zijn niet bevoegd. De docent moet daarom formeel altijd een oogje in het zeil houden."

Het traject verkoopt zichzelf

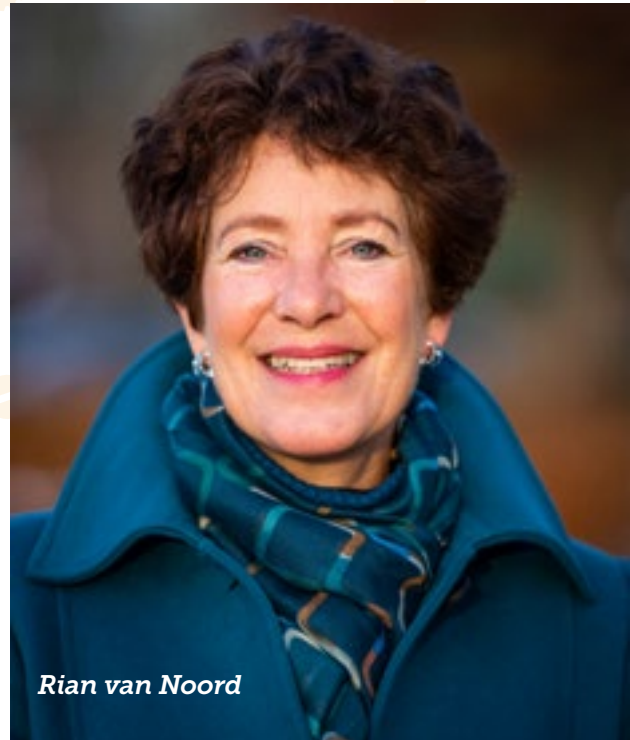
De meeste deelnemers aan het HTO-traject kunnen kosteloos aan de opleiding deelnemen, omdat deze door de technische opleidingsfondsen gefinancierd wordt. "Op het moment dat wij gaan werven voor een nieuwe lichter deelnemers, gaan alle bij het project betrokken partners via hun eigen kanalen aan de slag. Van mond-op-mondreclame, nieuwsbrieven tot aandacht in de pers." En er zijn inmiddels HTO-ers binnen een bedrijf die hun enthousiasme met collega's delen, waarna er meer collega's volgen in komende trajecten. "Zo verkoopt het traject zichzelf ook."

Fysiek les en stage

In Zuid-Holland hebben zo'n zestig mensen het traject afgerond of doen dat op korte termijn, landelijk gaat het over zo'n 280 deelnemers. De vijfde groep van vijftien deelnemers is in maart gestart. "Het is niet zo dat de groep altijd vlot vol loopt, het is soms nog hard lobbyen. Zeker in coronatijd denkt men dat er vanwege dichte scholen geen fysieke lessen zijn en zij daardoor niet op een stagelopende HTO-er zitten te wachten.

Deze groep krijgt in Zuid-Holland wel fysiek onderwijs, waarbij de maatregelen worden nageleefd. "Dit omdat het starters zijn en de uitwisseling belangrijk is, daarom is er een uitzondering voor hen gemaakt. Met name de praktijklessen hebben een tijd stilgelegen in het (v)mbo-onderwijs. Mede daarom zijn de HTO'ers van harte welkom bij de scholen om de leerlingen zo snel mogelijk weer bij te spijkeren tot het gewenste niveau."

Na het doorlopen van het HTO-traject, is er ook de mogelijkheid om verder te studeren. Wie vervolgens het Associate Degree wil halen, krijgt in Zuid-Holland vrijstelling voor het eerste halfjaar van de tweejarige opleiding. Ook in het tweede en derde halfjaar, waarin het draait om technische modules, zijn er vrijstellingen mogelijk. Dit wordt per persoon bekeken. "Zo kan iemand relatief snel zijn bevoegdheid tot assistent-docent behalen. Er zijn tot nu toe gemiddeld twee à drie deelnemers per groep die na het afronden van het traject doorleren. En later



Rian van Noord

alsnog de draad oppakken kan ook."

Uiteindelijk is het doel van dit traject vooral dat mensen in een bedrijf blijven werken en deels instructies of les gaan geven in het onderwijs, aldus Van Noord. "Dan zijn ze van meerwaarde op beide plekken. Het komt ook voor dat een enkeling door een reorganisatie of vanwege fysieke beperkingen toch de volledige overstap maakt naar het onderwijs."

Hybride samenwerking met wederzijdse spin-off

Het stimuleren van hybride docentschap is één van de manieren om de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven vorm te geven, vindt Van Noord. Daarnaast kan er ook meegedacht worden met de STO-partners over het goed inhoudelijk organiseren en inrichten van activiteiten als: gastlessen, bedrijfsbezoeken, leerling- en docentstages, jobwinning en masterclasses. "Het (deels) opleiden van leerlingen in een bedrijf en het vertalen van innovaties naar een lesprogramma of keuzevak, zijn potentieel vruchten van het netwerk. Mijn motto: durf aan het bedrijfsleven te vragen om hulp/input! Daarbij geldt: hoe concreter hoe beter!"

Het bedrijfsleven profiteert eveneens van de samenwerking, benadrukt Van Noord. "Door profilering van het bedrijf bij docenten en toekomstige medewerkers, de leerlingen maken kennis met jouw bedrijf, de medewerker heeft een veelzijdige en afwisselende weektaak." En lesgevende kwaliteiten zijn ook binnen het bedrijf toepasbaar, plus je genereert een breder netwerk. "Je laat als bedrijf zien dat je toekomstgericht bezigt bent en gericht op duurzame inzetbaarheid van de medewerker."

Geen eendagsvlieg

Het onderzoek naar de resultaten van deze hybride vorm, het HTO-traject, liet zien dat tweederde van de deelnemers bij het onderwijs betrokken blijft. "Dat kunnen gastlessen zijn of meedenken over het ontwikkelen van nieuwe lesprogramma's en keuzevakken waarin recente innovaties worden verwerkt. "Op die manier leveren deze gepassioneerde mensen een bijdrage aan het actueel houden van het onderwijs. Deze mensen vertellen hoe het er werkelijk aan toe gaat op de werkvloer, dat dragen ze ook over. Dat zorgt ook voor een betere aansluiting van het

onderwijs en de arbeidsmarkt en meer gemotiveerde en beter toegeruste leerlingen", aldus Van Noord. "Alle partijen zien dat dit een succesvol traject is met extra mogelijkheden om de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven verder te verdiepen en te borgen."

Meer informatie

Wie over hybride professionaliseren in gesprek willen gaan, kan Van Noord benaderen door het formulier op de STO-pagina [Ondersteuners](#) in te vullen.