Hybride docenten inzetten in het technisch vmbo

In het (voorbereidend) beroepsonderwijs werken steeds vaker hybride docenten: mensen die het docentschap combineren met een andere baan bij een andere onderwijsinstelling of in het bedrijfsleven. Wat is hiervan de meerwaarde in het technisch vmbo? Hoe organiseert u dit? En wat kan een vmbo-school of STO-regio doen om hybride docenten goed tot hun recht te laten komen zodat het onderwijs optimaal van hun expertise profiteert?

Hybride docenten dragen bij aan de vermindering van het docententekort, aan een betere aansluiting tussen onderwijs en de beroepspraktijk en bieden mogelijkheden om het onderwijs aantrekkelijker en innovatiever te maken. Om op een effectieve en duurzame manier aan de slag te gaan met hybride docenten, is het belangrijk dat de school dit goed voorbereidt, vooraf een aantal keuzes maakt en stil staat bij een aantal aandachtspunten. Dat kan de school alleen doen, maar het is effectief om hierin samenwerking te zoeken met partners in de STO-regio.

Onderwijsvisie

Uit onderzoek blijkt dat scholen het meest van hybride docenten profiteren als de keuze hiervoor aansluit bij de onderwijsvisie van de school, of sterker nog: als hybride docenten cruciaal zijn om de onderwijsvisie van de school te realiseren.[1] Het is dan ook van belang dat u als schoolleider vanuit de onderwijsvisie nadenkt over de vraag hoe u deze professionals wilt inzetten. Welke rollen gaat de hybride docent in uw school vervullen?

Als het gaat om docenten in technische domeinen wordt onderscheid gemaakt in vier rollen die de docent in de school kan vervullen: vakexpert, vakdidacticus, coach/begeleider en innovator.[2] De afbeelding hiernaast laat zien dat er aan elke rol weer andere kennis is verbonden. Om hybride docenten optimaal tot hun recht te laten komen, is het van belang dat u stil staat bij de vraag welke rollen de school hybride wil invullen en waarom.

Docentenrollen verbonden aan de segmenten van het bloemmodel.
Bron: Techniekpact o.b.v. Vereniging Hogescholen (2012). Kennisbasis Docent technische beroepen. Redactie Klatter e.a., Den Haag.

Verschillende vormen

Hybride docentschap kent verschillende vormen, variërend van een technicus die voor een paar uur per week als gastdocent lessen techniek geeft of op basis van zijn of haar expertise bijdraagt aan vernieuwingen van het techniekonderwijs tot een professional die een baan in het onderwijs combineert met een andere baan in het bedrijfsleven.

1 - Koop-Spoor, Thunnissen, Vos & Kools (2020). Faciliteren van Hybride docenten in het VO en MBO. Fontys Hogescholen https://bit.ly/3dpy1XD

2 - Vereniging Hogescholen (2012). Kennisbasis Docent technische beroepen. Redactie Klatter e.a., Den Haag

Ook de aanstellingsvorm kan verschillend zijn. Scholen kunnen hybride docenten in loondienst nemen, via detachering aanstellen of als zzp'er inhuren. De aanstellingsvorm en de aanstellingsomvang van een hybride docent hangen af van de onderwijsvisie van de school, van de samenstelling van het team en van de wensen en mogelijkheden van de betreffende kandidaat. We onderscheiden daarbij

- een hybride docent met volledige lesbevoegdheid;
- een hybride instructeur (pedagogisch didactische opgeleid, geeft les onder verantwoordelijkheid van een docent);
- hybride expert (geen verplichte opleiding, geeft les onder verantwoordelijkheid van een docent voor gemiddeld 6 uur per week op jaarbasis);
- gastdocent (persoon die op niet structurele basis bijdrage levert, bijv. iemand die een gastles geeft).

Voor het vmbo geldt dat hybride docenten die meer dan gemiddeld zes uur per week lesgeven een onderwijsbevoegdheid moeten hebben of deze binnen twee jaar moeten behalen. Ze mogen in die twee jaar wel lesgeven onder begeleiding van een bevoegde docent. Hybride docenten die minder dan gemiddeld zes uur per week lesgeven hebben geen onderwijsbevoegdheid nodig, maar ook voor hen geldt dat ze moeten worden begeleid door een bevoegde collega.

Welke onderwijsfuncties & -rollen kunnen hybride ingevuld worden?
Bron: Techniekpact

Aandachtspunten

Dat hybride docenten te maken hebben met twee werkomgevingen en twee werkgevers, brengt een aantal specifieke aandachtpunten met zich mee. Om hybride docentschap succesvol en duurzaam te maken, is het belangrijk dat scholen en bedrijven binnen de regio afspraken maken op basis van zes succesfactoren: constructie, context, competenties, credentials, coöperatie en commitment.

Constructie

Hierbij gaat het over de 'harde' aspecten van het combineren van twee banen, zoals het aantal werkuren/-dagen in beide banen, het soort contract, de rol die de betreffende persoon vervult in beide werkomgevingen en de locatie waar de docent wordt ingezet. Hoe deze aspecten zijn geregeld (de constructie) is bepalend voor de werkbaarheid van het hybride docentschap, zowel voor de betreffende docent als voor beide werkgevers.

Context

Het is belangrijk dat de hybride docent flexibiliteit en ruimte ervaart om de twee banen te combineren. Houd als school hier rekening mee, bijvoorbeeld bij het maken van roosters en het samenstellen van het takenpakket. Daarnaast helpt het deze docenten als zij waardering en vertrouwen ervaren van leidinggevenden en collega's en zich gesteund voelen in hun dubbelrol.

Competenties

Het combineren van twee banen vereist van docenten een aantal specifieke competenties.

- Sociale vaardigheden: transparant zijn over je werkzaamheden en goodwill kunnen kweken bij collega's, bewust integer handelen.
- Aanpassingsvermogen: flexibiliteit, stressbestendigheid, leergierigheid, geen '9-5 mentaliteit'.
- Assertiviteit: onderhandelingsvaardigheden, grenzen stellen, planningsvaardigheden.

Houd als school hier rekening mee bij de werving en selectie en in de begeleiding en professionalisering van hybride docenten.

Credentials

Hier gaat het om de bevoegdheid en de bekwaamheid van hybride docenten. De school moet voldoen aan de wettelijke bevoegdheidseisen. Daarnaast wordt bekeken welke kennis en vaardigheden de docent nog moet ontwikkelen om de gewenste rollen te kunnen vervullen en welke scholingsmogelijkheden hieraan kunnen bijdragen. Voor de samenstelling van (maatwerk)opleidingstrajecten is het raadzaam samenwerking te zoeken met een lerarenopleiding of met de interne opleiding van het bestuur waar de school onder valt.

Coöperatie
Omdat zowel het onderwijs als het bedrijfsleven baat hebben bij een optimale aansluiting tussen het onderwijs en de beroepspraktijk, ligt het voor de hand om het hybride docentschap samen met onderwijsinstellingen en bedrijven in de regio op te pakken. Dat biedt verschillende winstpunten. Zo kan bijvoorbeeld worden gewerkt met een groep van professionals, kunnen investeringen (middelen, tijd) worden gedeeld en kan er in de regio met verschillende vormen van hybride docentschap worden geëxperimenteerd.

Commitment
Voor alle partijen wordt de meerwaarde van hybride docentschap vergroot als er sprake is van betrokkenheid bij de betrokken onderwijsinstellingen en bedrijven. Het is dan ook van belang om langetermijnafspraken met elkaar te maken over de samenwerking en hierin gezamenlijk te investeren. De betrokkenheid wordt vergroot als zij voortkomt uit kwalitatieve overwegingen (kwaliteit van het onderwijs) en niet zozeer uit kwantitatieve urgentie (het docententekort). Ook wordt de samenwerking versterkt als er sprake is van een gezamenlijke visie en als de partners elkaars belangen en verantwoordelijkheden kennen.

Win-win-win-win

Naast de regionale opbrengsten en de algemene opbrengsten – verminderd docententekort, betere aansluiting onderwijs-beroepspraktijk, innovatief onderwijs – brengt de inzet van hybride docenten voor elke betrokken partij voordelen met zich mee.

- De school verbetert niet alleen de kwaliteit van het onderwijs, ook kunnen hybride docenten bijdragen aan de professionalisering van het team.
- Voor bedrijven biedt hybride docentschap ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers en mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de beroepsvoorbereiding van toekomstige werknemers. Andersom profiteert het bedrijf van de kennis en ervaringen die deze medewerker opdoet in het onderwijs.
- De hybride docent heeft een afwisselende werkweek. Doordat de twee banen elkaar versterken, wordt hij een betere docent én een betere werknemer. Hij oogst bij beide werkgevers waardering, omdat ze allebei profiteren van het feit dat hij werkzaam is in twee contexten.
- Last but not least heeft het voor leerlingen grote voordelen om onderwezen te worden door iemand die werkzaam is in het beroep waarvoor zij worden opgeleid. Leerlingen worden beter voorbereid op de beroepspraktijk en de hybride docent helpt hen om een realistisch beroepsbeeld te ontwikkelen.

MEER LEZEN

Vanuit het Techniekpact is er al aardig wat informatie beschikbaar gemaakt over het hybride docentschap. Voor organisaties die aan de slag willen gaan met hybride docentschap zijn er een aantal praktische tools ontwikkeld, met onder andere een stappenplan en advies over de werving van hybride docenten. Deze tools en voorbeelden uit de praktijk zijn te vinden op www.techniekpact.nl/hybride-docentschap.

Tekst
Elise Schouten

Contact
info@sterktechniekonderwijs.nl

Meer informatie
www.sterktechniekonderwijs.nl/docententoolkit