

# Evaluatie scholingstraject Hybride Techniek- opleiders

Inzicht in de effecten en de beleving van het  
scholingstraject hybride techniekopleiders

**b l a u w**



# Contact



Maaïke Sloos



[Maaïke.sloos@blauw.com](mailto:Maaïke.sloos@blauw.com)



06 - 22046978



Maarten van den Broek



[Maarten.vandenbroek@blauw.com](mailto:Maarten.vandenbroek@blauw.com)



06 - 29023349



Onderzoek uitgevoerd door:

**Blauw Research bv**

Coolsingel 55  
3012 AB Rotterdam

[010-4000900](tel:010-4000900)  
[www.blauw.com](http://www.blauw.com)  
[welcome@blauw.com](mailto:welcome@blauw.com)



**Copyright 2020 Wij Techniek**

Alle rechten voorbehouden.  
Niets uit dit document mag worden  
verveelvoudigd, opgeslagen in een  
geautomatiseerd gegevensbestand,  
of openbaar gemaakt zonder  
voorafgaande schriftelijke  
toestemming van Wij Techniek.



## De context

Wij Techniek faciliteert al ruim vier jaar scholingstrajecten (inclusief pedagogische en didactische opleiding door een hogeschool) tot hybride techniekopleider. Dit scholingstraject biedt volgens Wij Techniek (en de later aangesloten landelijke en regionale projectpartners) een sterke basis voor het bijdragen aan het techniekdocenten tekort in Nederland. Daartoe worden zowel werknemers als werkgevers uit de technische branches én het onderwijs actief betrokken bij het project.



## De uitdaging

Het belang van Wij Techniek bij het scholingstraject is om het tekort aan techniekopleiders op/aan te vullen met ervaren praktijkgerichte opleiders. Om het traject hybride techniekopleiders succesvol door te zetten, wil Wij Techniek een evaluatie van het traject om te kijken hoe dit wordt ervaren door hybride techniekopleiders (HTO'ers), werkgevers en scholen en waar eventueel verbeteringen mogelijk zijn.



## Het onderzoeksdoel

Op een gestructureerde manier inzicht krijgen in hoeverre de inspanningen van Wij Techniek in het scholingstraject hybride techniekopleiders bijdragen aan: het oplossen van docententekorten; persoonlijke ontwikkeling van de hybride techniekopleiders zelf; actualiseren kennis binnen onderwijs (via HTO); bevorderen leercultuur binnen bedrijven en de samenwerking bedrijfsleven en beroepsonderwijs.



## **Unaniem positief oordeel van alle betrokkenen; veel waardering voor inhoud en toepasbaarheid**

Deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen zijn erg tevreden over het gehele scholingstraject. Het lespakket van de opleiding zelf wordt als inhoudelijk sterk ervaren en de opgedane kennis is breed toepasbaar, uiteraard in het geven van lessen, maar ook werkgevers ervaren veel voordelen van de nieuwe kennis die medewerkers hebben opgedaan. Onderwijsinstellingen zien veel voordelen van docenten met praktijkervaring en dit traject biedt ook een oplossing voor het tekort. Iedereen vindt dan ook dat het traject in de toekomst moet worden voortgezet.



### **Goede inhoudelijke en actuele lessen**

Vrijwel iedereen is erg te spreken over de opleiding zelf (verzorgd door een hogeschool). De inhoud van de lessen wordt het meest gewaardeerd en heeft ook een belangrijke invloed op de algemene tevredenheid. De lessen worden gezien als inhoudelijk sterk en worden gewaardeerd om de actualiteit en de vele praktijkvoorbeelden. Blijf ook in de toekomst de focus houden op de inhoud van de lessen, pas de lesstof steeds aan naar de actualiteit om sterke lessen te blijven garanderen.

### **Manage de verwachtingen over de studielast**

Een aantal deelnemers, maar ook werkgevers gaven aan dat de studielast en stagelast wat veel was en meer dan verwacht. Het programma wordt vaak gecombineerd met fulltime werken en dat wordt soms verkeerd ingeschat. Maak vooraf goed duidelijk wat de precieze last is van zowel de opleiding als de stage om deze verwachtingen goed te managen.

### **Verwachtingen waargemaakt**

Deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen hebben allemaal duidelijke verwachtingen van het traject en redenen om deel te nemen. Zo verwachten deelnemers vooral dat zij hun kennis en vaardigheden kunnen uitbreiden en hun praktijkkennis kunnen overdragen op studenten. Het scholingstraject biedt deelnemers wat zij ervan verwachten en maakt daarom de verwachtingen goed waar.

### **Benadruk de juiste aspecten voor effectieve communicatie**

In toekomstige communicatie is het aan te raden om de verwachtingen die vrijwel iedereen heeft (kennis delen en nieuwe vaardigheden opdoen), extra nadruk te geven in de communicatie richting toekomstige deelnemers. Zeker omdat een deel van de deelnemers rechtstreeks via Wij Techniek, andere O&O-fondsen en projectpartners in aanmerking is gekomen met dit scholingstraject.

### **Kennis en vaardigheden zijn breed toepasbaar**

Hybride techniekopleiders hebben veel nieuwe (didactische) vaardigheden opgedaan die ook buiten het onderwijs ingezet kunnen worden, zoals op de werkvloer in samenwerking met collega's. Op dit moment is één op de drie HTO'ers werkzaam in het onderwijs. De redenen om momenteel niet werkzaam te zijn in het onderwijs zijn heel divers. De verwachting is dat er op korte termijn (na de zomervakantie en Corona) meer HTO'ers werkzaam zullen zijn in het onderwijs.

### **Verbindende rol tussen bedrijven en onderwijs**

Werkgevers geven aan door het scholingstraject nog niet altijd betere contacten te hebben met scholen. Wanneer scholen en werkgevers nog beter met elkaar in verbinding staan, zullen werkgevers eerder op de hoogte zijn van wensen vanuit de scholen, van het kunnen plaatsen van stagiaires tot en met de inzet van medewerkers als HTO'er.

### **Onderwijsinstellingen zijn blij met de HTO'ers**

Onderwijsinstellingen zijn blij dat HTO'ers helpen bij het oplossen van het tekort aan docenten. De praktijkkennis die ze met zich meebrengen wordt gewaardeerd. Maar de inzet van HTO'ers biedt beperkt de mogelijkheid om onderwijs flexibeler in te richten. Dat komt mede doordat naast het behaalde diploma nog aanvullende kwalificaties behaald moeten worden voor volledige inzetbaarheid als docent.

# Inhoudsopgave

1

**Algemene tevredenheid scholingstraject**

2

**Verwachtingen over het scholingstraject**

3

**Inzetbaarheid en effecten na het scholingstraject**

4

**Tips en suggesties**

5

**Verantwoording**

## Leeswijzer

In dit rapport wordt onderscheid gemaakt tussen drie doelgroepen. Indien er verschillen zijn, wordt er in de tekst nog onderscheid gemaakt tussen hybride techniekopleiders en hybride techniekopleiders in opleiding.



Hybride techniekopleiders (in opleiding), in de tekst ook wel aangeduid met HTO'ers



Werkgevers



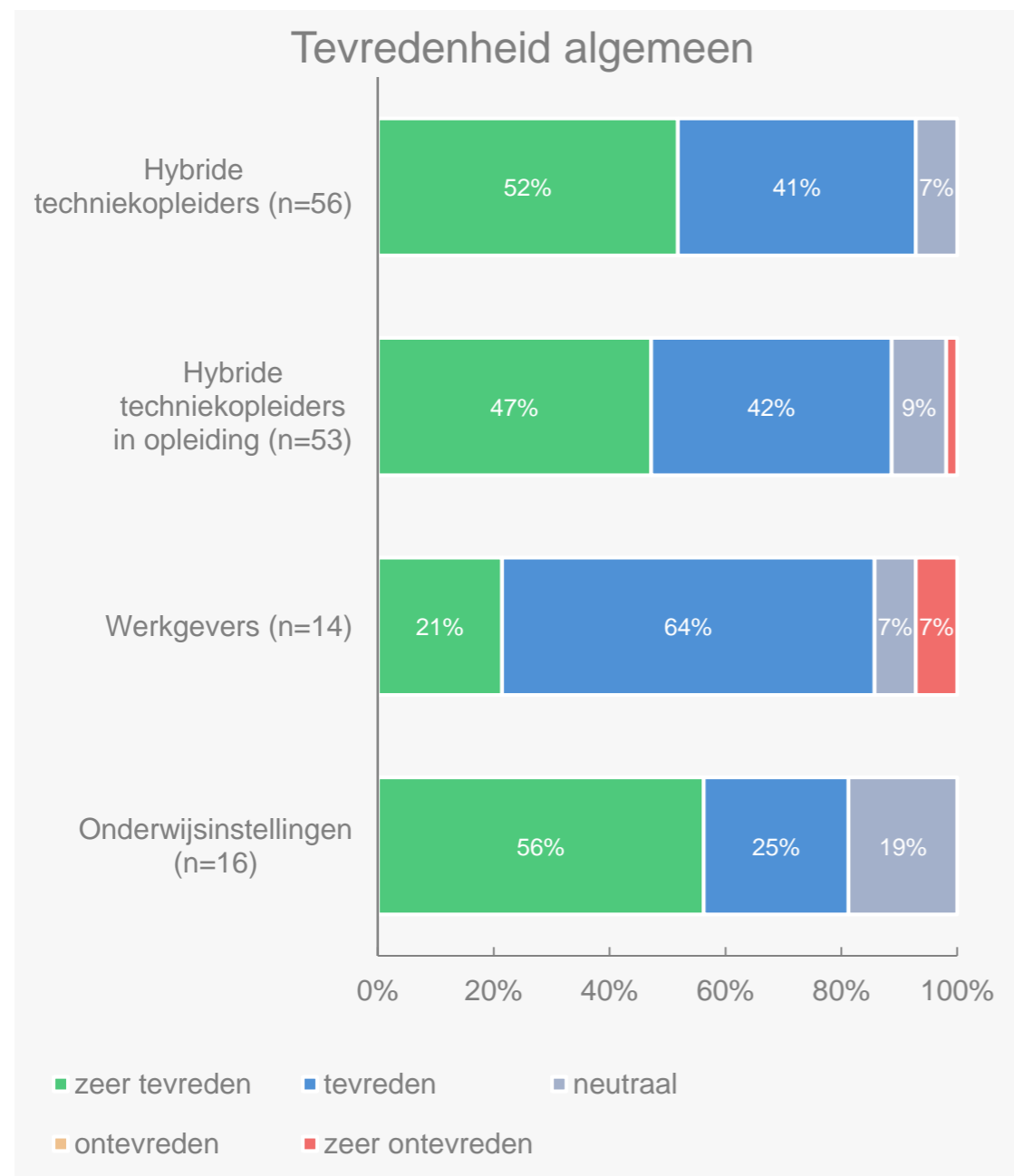
Onderwijsinstellingen



Algemene tevredenheid  
scholingstraject

# Bijna iedereen tevreden over de opleiding zelf

De inhoud van de lessen en de kwaliteit van het traject worden erg gewaardeerd.



## Hoge mate van tevredenheid

Vrijwel iedereen (89%) geeft aan tevreden te zijn over het scholingstraject tot hybride techniekopleider. Ongeveer de helft is zelfs zeer tevreden. De redenen voor tevredenheid en wat er nog beter kan, zijn voor alle groepen verschillend:

- HTO** Hybride techniekopleiders (HTO'ers) zijn vooral te spreken over de kwaliteit van de docenten van de hogescholen en de inhoud van de lessen. Het scholingstraject is actueel met veel praktijkvoorbeelden en dat spreekt aan. Een kleine verbetering is mogelijk door aan het begin van het traject de verwachtingen en inhoud goed toe te lichten, die waren soms nog wat onduidelijk.
- Wg** Werkgevers weerspiegelen de ervaring van hun werknemers vooral in hun eigen tevredenheid. Ze zien hen tevreden en enthousiast over het traject en de medewerkers hebben nieuwe kennis opgedaan. Sommige werkgevers geven aan dat de studielast beter duidelijk gemaakt kan worden voordat het traject start omdat deze als best zwaar is ervaren.
- Oi** Onderwijsinstellingen kunnen de HTO'ers na het traject meteen inzetten of in dienst nemen. Zij geven aan dat de HTO'ers een goed niveau hebben na de opleiding. De praktijkervaring die zij daarbij meebrengen is erg waardevol. Een kanttekening die sommige instellingen geven, is dat de HTO'ers nog geen volledige onderwijsbevoegdheid hebben op mbo-docentenniveau.



# Welke aspecten van het traject zijn het meest van invloed op de algemene tevredenheid?

HTO

## Een driveranalyse

Door middel van een driveranalyse (Relative Weight Analyse) wordt bepaald welke aspecten de grootste invloed hebben op de algemene tevredenheid onder hybride techniekopleiders (in opleiding). Aan de hand van een prioriteitenmatrix wordt aangegeven binnen welk thema de meeste kans op verbetering zit en welke aspecten verder kunnen worden geoptimaliseerd. Door het percentage “(zeer) tevreden” op de verschillende aspecten af te zetten tegen het belang van dit aspect op de algemene tevredenheid, kunnen de verschillende stellingen worden ingedeeld in prioriteit.



## Indeling prioriteitenmatrix

**Uitbouwen:** HTO'ers zijn meer dan gemiddeld tevreden over dit aspect en dit aspect heeft meer dan gemiddeld invloed op de tevredenheid. Een sterk punt om uit te bouwen.

**Verbeteren:** HTO'ers zijn het minder dan gemiddeld tevreden over dit aspect, maar dit aspect heeft wel meer dan gemiddeld invloed op de tevredenheid. Een punt om te verbeteren.

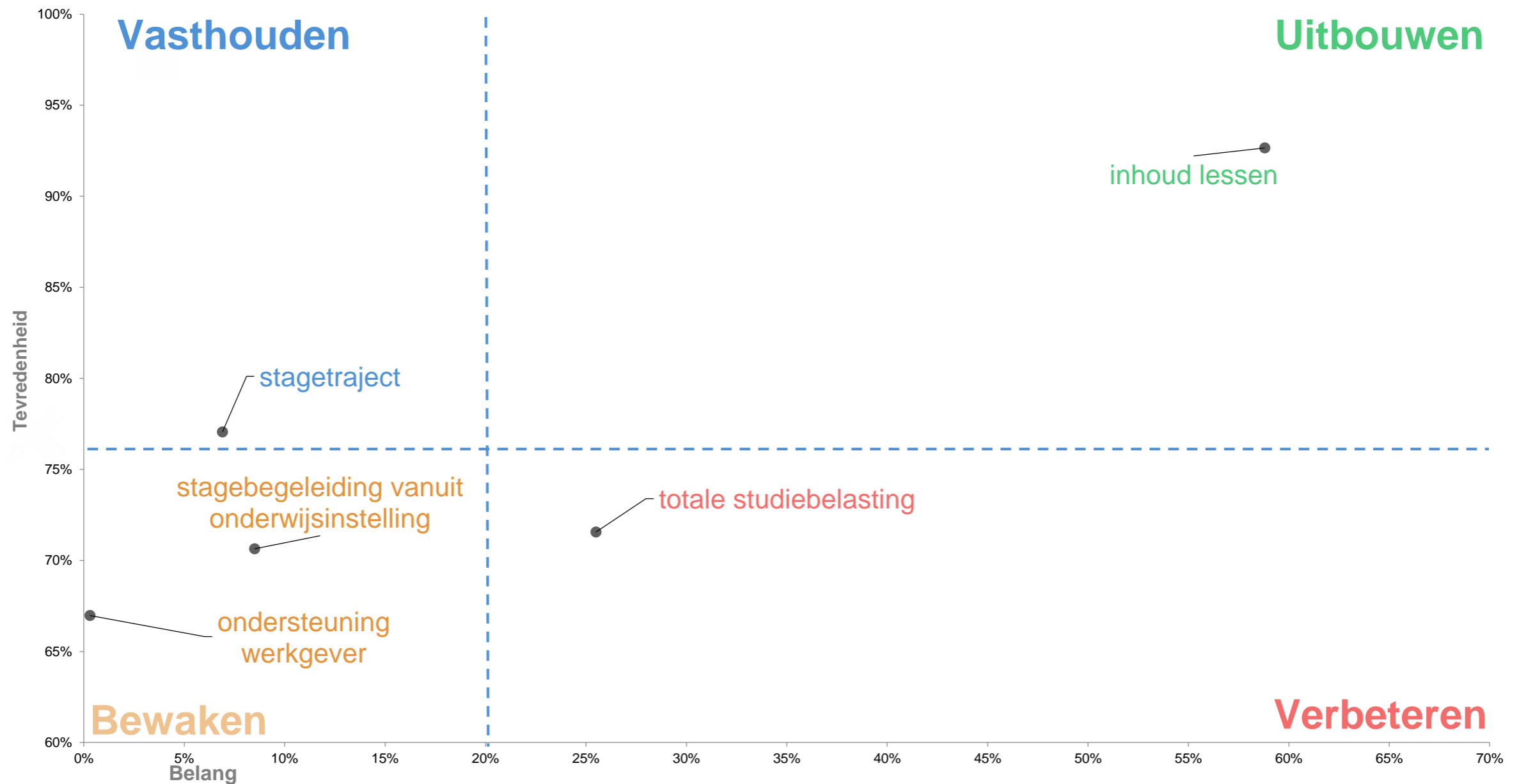
**Vasthouden:** HTO'ers zijn het meer dan gemiddeld tevreden over dit aspect, maar dit aspect heeft minder dan gemiddeld invloed op de tevredenheid. Een punt om op niveau te houden.

**Bewaken:** HTO'ers zijn het minder dan gemiddeld tevreden over dit aspect en dit aspect heeft minder dan gemiddeld invloed op de tevredenheid. Actie is niet noodzakelijk.

% tevredenheid	Vasthouden	Uitbouwen
	Bewaken	Verbeteren
	Belang	

# Inhoud van lessen is hét sterke punt voor HTO'ers

De (perceptie rondom de) totale studiebelasting kan nog worden verbeterd volgens HTO'ers.



**Toelichting matrix:** op de verticale as zijn de tevredenheidsscores van de verschillende aspecten weergegeven. Op de horizontale as is het relatieve belang van de drivers weergegeven. Deze scores komen voort uit de driveranalyse.

# HTO'ers vinden de inhoud van de lessen sterk

De lessen zijn dynamisch, actueel en bevatten voldoende praktijkvoorbeelden.

”

De inhoud is gebaseerd op de praktijk van vandaag. Er wordt veel geoefend en de interactie met studenten was groot. Iets waar je echt wat aan hebt.

Hybride techniekopleider

”

De docent gaf op een leuke manier les (spontaan) en de inhoud sloot goed aan op de praktijk.

Hybride techniekopleider io

”

De inhoud is eigenlijk alles wat je nodig hebt om goed en zelfverzekerd les te geven en creatief met de lessen om te gaan.

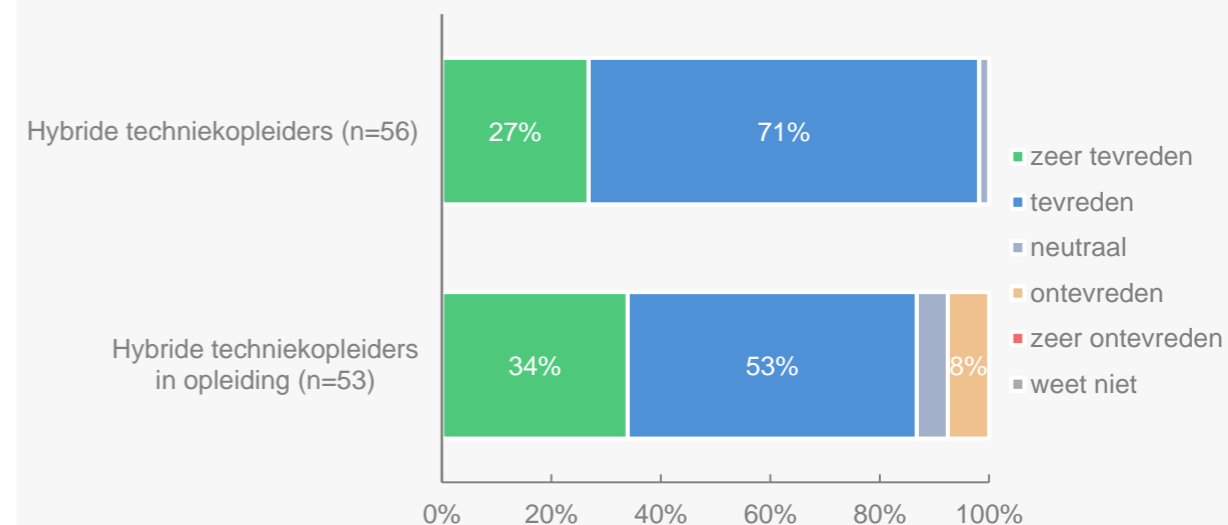
Hybride techniekopleider io

”

Ik vond de leraren capabel en er waren dynamische lessen. Ook het teamverband buiten schooltijd was goed geregeld.

Hybride techniekopleider

De inhoud van de lessen

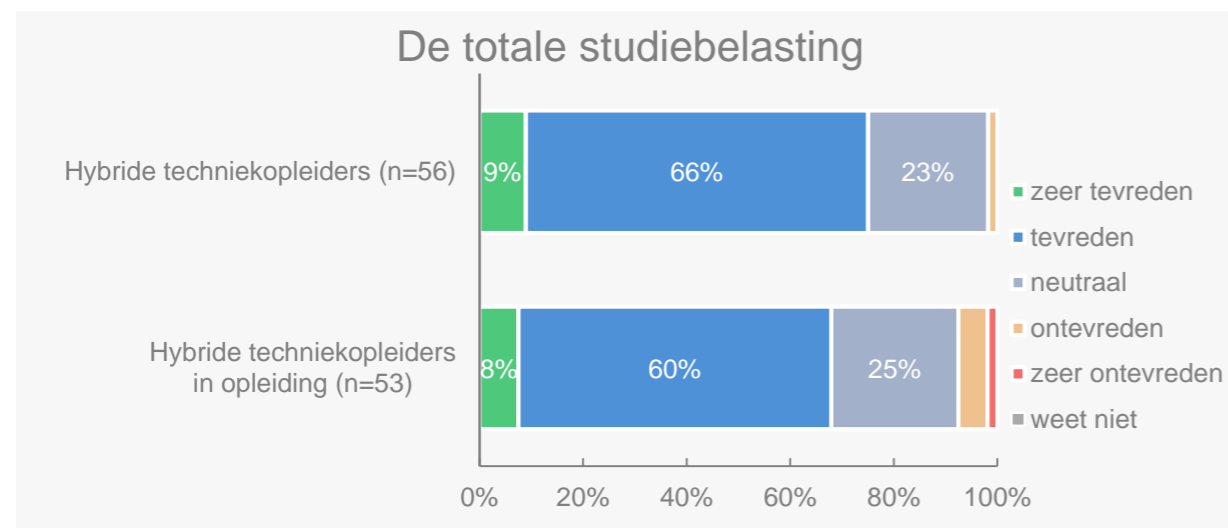


## De lessen zijn inhoudelijk sterk

Hybride techniekopleiders zijn erg tevreden over de inhoud van de lessen (93%). De lessen zijn erg actueel, met voldoende voorbeelden uit de praktijk en dat spreekt deelnemers aan. Hybride techniekopleiders vinden het daarnaast positief dat de inhoud van de lessen goed aansluit op de andere onderdelen van de opleiding, zoals de opdrachten en de stage. Als laatste zijn de didactische vaardigheden breed toepasbaar, niet alleen op het lesgeven.

## De totale studiebelasting ligt voor sommigen te hoog

Zorg voor een goede verwachtingsmanagement over de studie en stagelast vooraf.



”

Ik heb de opleiding gehaald maar wel met moeite. Ik deed zelf al een heleboel van dit soort dingen.

Hybride techniekopleider

”

Ik vind het een leuke opleiding, leuke aanpak en een leuke groep. De planning van de opleiding is ook prima. Alleen de 80 uur stage, dat is teveel.

Hybride techniekopleider io

”

Ik heb een aantal jaren niet echt meer een studie gevolgd, wel bijscholing maar het was weer even wennen. Ik moest er best wel wat tijd in steken want het is ook in de avond naast mijn werk. Opleiding is goed verzorgd.

Hybride techniekopleider io

”

Het is erg leuk maar er zit toch wat meer thuiswerk aan vast dan ik dacht.

Hybride techniekopleider io

### Meer begeleiding gewenst bij studiebelasting

De meerderheid van de hybride techniekopleiders is tevreden over de totale studiebelasting (72%), maar voor sommigen is het wel wat aan de hoge kant. Voor deze deelnemers is het wennen om naast het werk een opleiding te volgen en hadden de studielast niet zo hoog verwacht. De combinatie van de lessen in de avonduren, de bijbehorende opdrachten en de stages kunnen dan soms als wat te veel worden ervaren. Het is vooral belangrijk dat de verwachtingen over het traject vooraf goed worden gedeeld. Door bijvoorbeeld concreet te melden wat de precieze studie- en stagelast gaat zijn, weten deelnemers wat ze kunnen verwachten.



2

Verwachtingen over het  
scholingstraject

# Deelnemers horen via veel verschillende kanalen over het scholingstraject

HTO

Hybride techniekopleiders komen via verschillende kanalen in contact met het scholingstraject. Ongeveer een kwart kwam in aanraking via de werkgever, anderen kwamen via een collega of kennis in aanraking. Één op de tien geeft specifiek aan via hun O&O-fonds, vaak via een mail, over het scholingstraject te hebben gehoord. Één op de drie geeft aan een andere bron te hebben. Wat hierbij opvalt is dat een deel van de HTO'ers (13%) wel specifiek communicatie vanuit Wij Techniek of een ander O&O-fonds als bron noemt, maar deze partijen in dit onderzoek niet herkent als hun opleidings- en ontwikkelfonds.

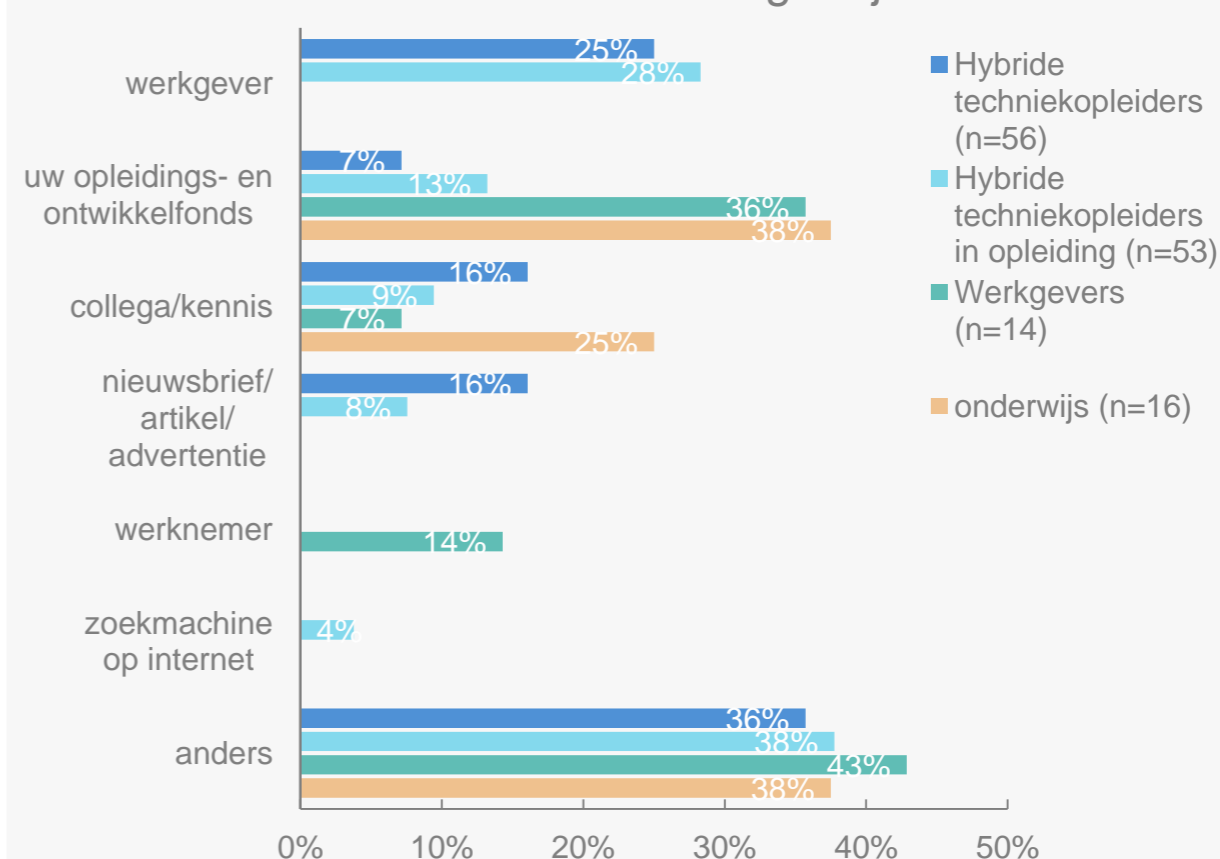
Wg

Werkgevers komen vooral via hun O&O-fonds in contact met het scholingstraject (38%). Dit is meestal door direct contact met een medewerker van het fonds zelf (60%). 43% heeft een andere bron als het gaat om het scholingstraject. Zo zijn een aantal werkgevers aangesloten bij het platform (oZone) van de O&O-fondsen en geven aan specifiek via dit platform gehoord te hebben over het scholingstraject.

oi

Ook voor onderwijsinstellingen is het O&O-fonds de voornaamste bron als het gaat om bekendheid van het traject. Dit heeft voor hen vooral plaatsgevonden tijdens één van de bijeenkomsten.

### Informatiebron scholingstraject

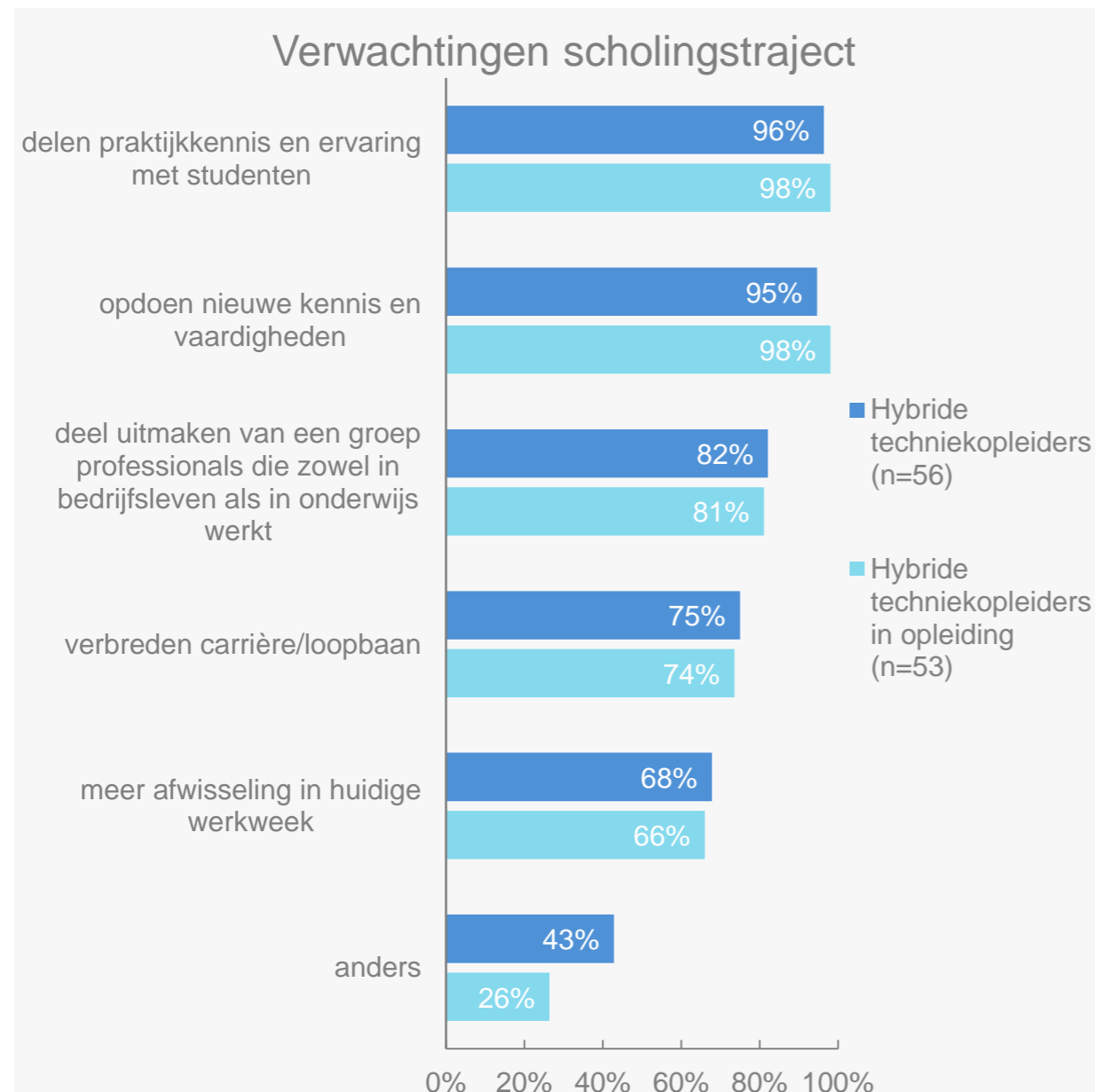


oi

Daarnaast hoort men van het scholingstraject via collega's en/of kennissen. Één op de drie onderwijsinstellingen heeft een andere informatiebron. Een deel van de instellingen is bijvoorbeeld zelf al betrokken bij het scholingstraject of één van de O&O-fondsen. Ook is bij sommige instellingen de informatie over het scholingstraject intern binnen de organisatie doorgezet.

# HTO'ers willen praktijkkennis delen met anderen

Daarnaast willen zij ook graag nieuwe kennis en vaardigheden opdoen.



HTO

## HTO'er wil vooral kennis delen en nieuwe vaardigheden opdoen

Deelnemers hebben duidelijke redenen om deel te nemen aan en hebben heldere verwachtingen over het scholingstraject. Vrijwel alle deelnemers hebben zich aangemeld omdat zij hun kennis willen overdragen op de nieuwe generatie en daarbij zelf ook nieuwe kennis en vaardigheden willen opdoen. Daarnaast hebben velen de verwachting dat dit traject hen de mogelijkheden biedt om hun loopbaan te verbreden en meer afwisseling in werkzaamheden te realiseren. Daarnaast geven HTO'ers aan nieuwsgierig te zijn naar de onderwijsomgeving.

”

Ik was al bezig op het werk met scholing van klanten en interne medewerkers en ik vind het leuk om wat anders te doen. Ook om mijn opgedane ervaring door te geven.

Hybride techniekopleider

”

Ik heb altijd willen weten of ik geschikt was voor het onderwijs. Ik was op mijn huidige werk uitgekeken en dit was een mooie gelegenheid.

Hybride techniekopleider

# Werkgevers investeren in huidige medewerkers

Op die manier investeren ze ook in hun werknemers van de toekomst.

Wg

## Investeren in kwaliteit medewerkers

Werkgevers willen in de eerste plaats graag investeren in hun medewerkers. Maar daarnaast hopen ze ook te kunnen bijdragen aan de scholing van nieuwe vakmensen, hun toekomstige werknemers.

Oi

## Bijdrage leveren aan docententekort

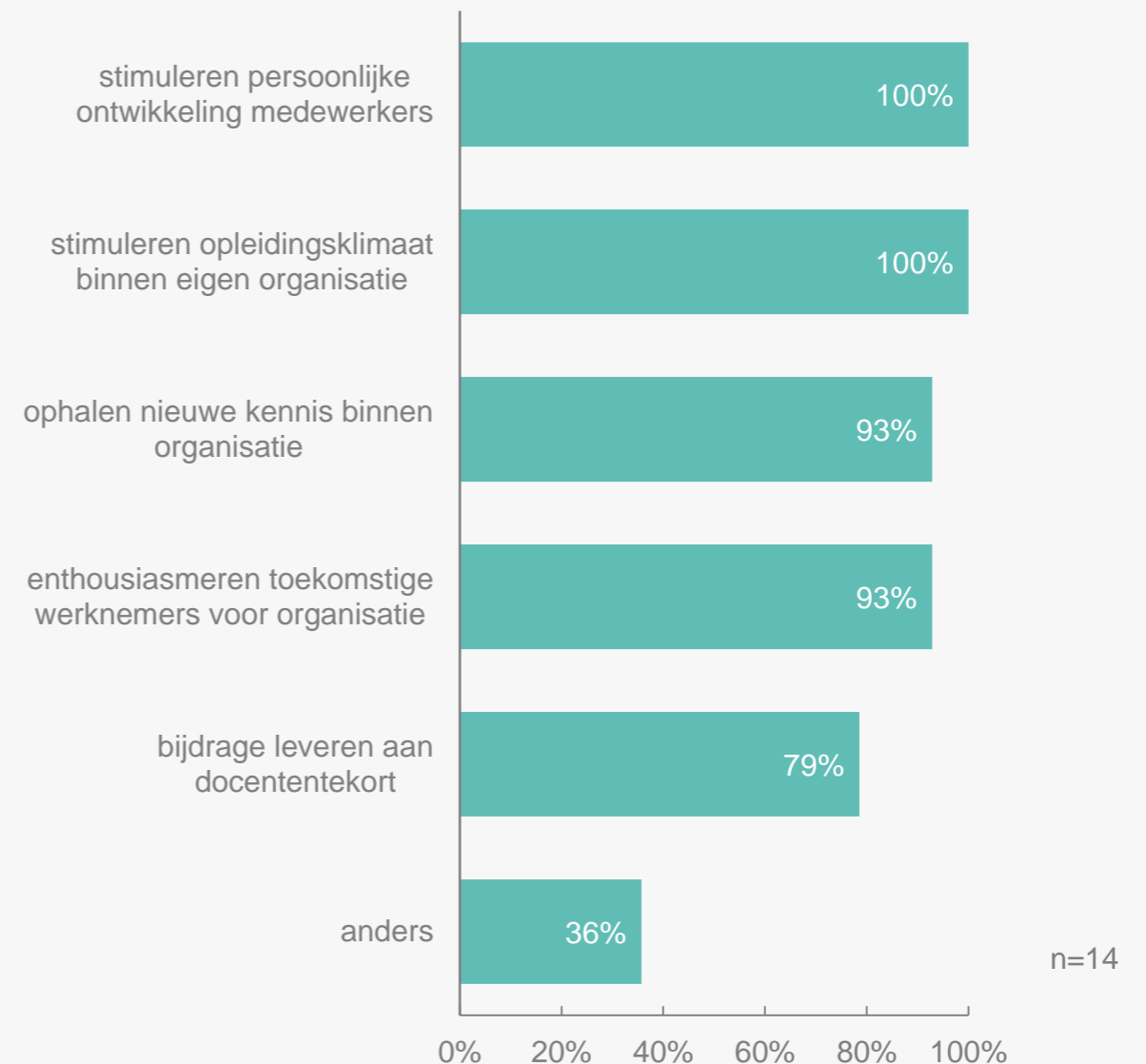
Onderwijsinstellingen vinden het belangrijk om bij te dragen aan het onderwijstekort en bieden daarom graag een stageplek aan hybride techniekopleiders in opleiding. Daarnaast hechten ze ook veel waarde aan praktijkdocenten en verwachten ze dat dit traject hen goede onderwijsgevenden met veel praktijkkennis gaat opleveren.

”

We hadden een tekort aan docenten met een technische achtergrond.

Onderwijsinstelling

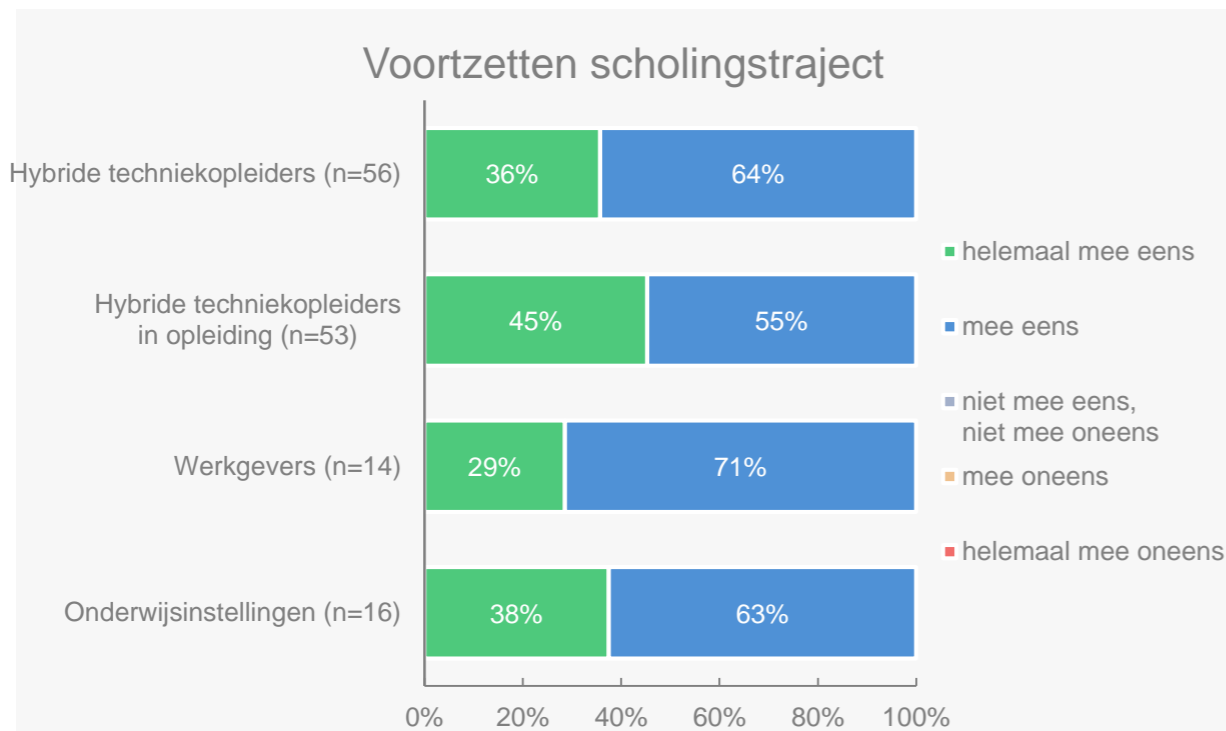
## Verwachtingen scholingstraject - werkgevers





# Unaniem positief over voorzetten scholingstraject

Alle betrokkenen ervaren de voordelen die het hybride scholingstraject biedt.



## Het scholingstraject vervult zijn doel

Het scholingstraject tot hybride techniekopleider moet volgens alle deelnemers, werkgevers en onderwijsinstellingen worden voortgezet in de toekomst. Het verwezenlijkt namelijk het doel om meer mensen uit de praktijk te betrekken in en bij het onderwijs en zo een hechtere band te scheppen tussen bedrijven en onderwijsinstellingen. Maar ook buiten het onderwijs biedt het traject handvatten aan de deelnemer die breed kunnen worden toegepast, ook op de werkvloer.

”

Als we als praktijkmensen op school komen, hangen de jongelui aan onze lippen.

Hybride techniekopleider

”

De manier van lesgeven, de interactie met klasgenoten en leraren brengt iets in mij naar boven.

Hybride techniekopleider

”

Het loopt al twee jaar en ik heb in alle drie de settingen een belangrijke docent kunnen toevoegen aan mijn netwerk en ook in dienst genomen.

Onderwijsinstelling

”

Omdat wij zien dat er al resultaten worden opgeleverd. Goede samenwerking met ROC-opleiding, dit was niet tot stand gekomen zonder het hybride scholingstraject.

Werkgever



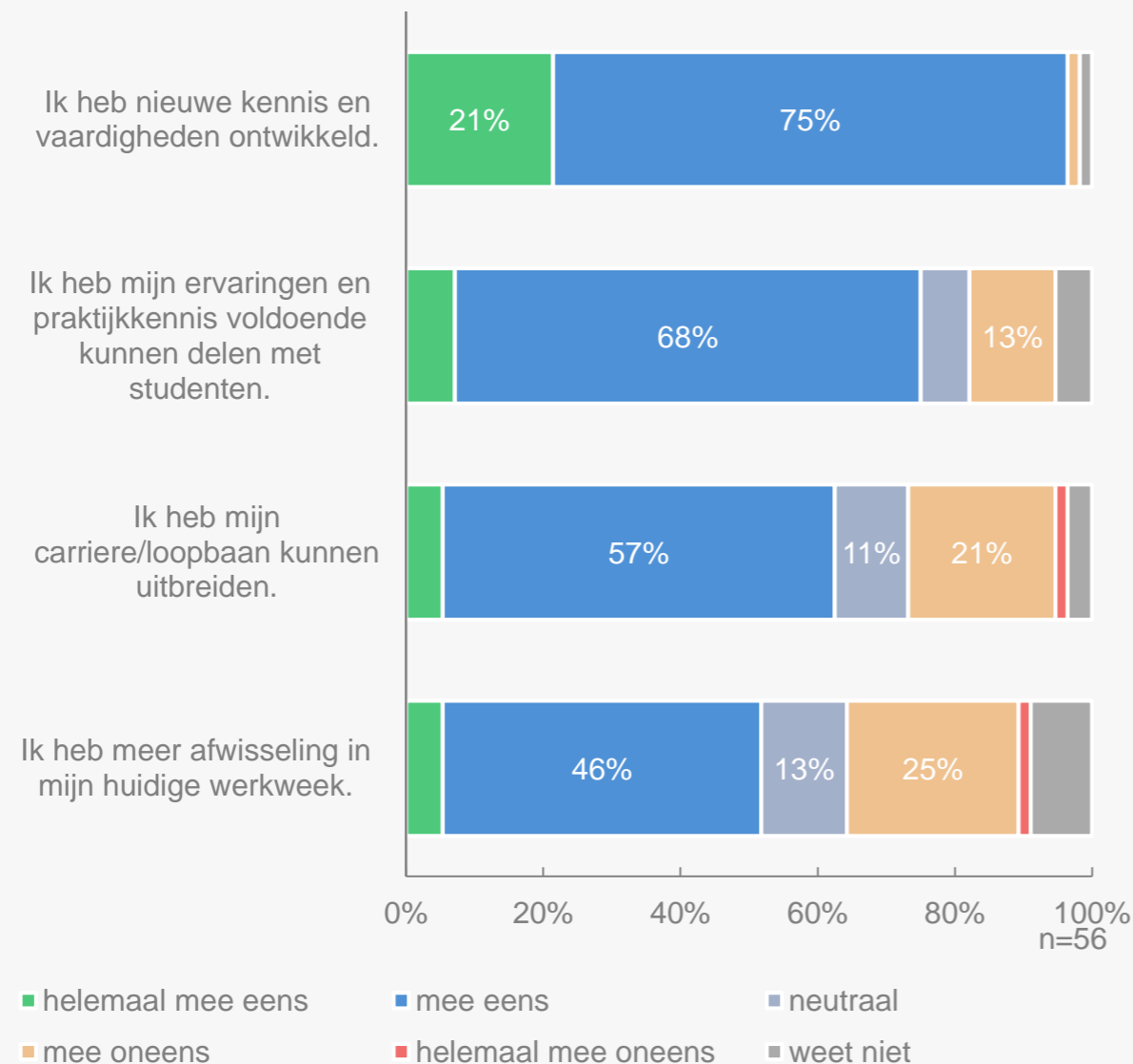
3

Inzetbaarheid en effecten na het  
scholingstraject

# Opleiding levert vooral nieuwe kennis & vaardigheden

HTO'ers kunnen deze nieuwe vaardigheden breed toepassen, ook buiten het onderwijs.

Effecten na afronding van de opleiding.



HTO

## Nieuwe vaardigheden breed toepasbaar

Vrijwel alle hybride techniekopleiders die het traject hebben afgerond, geven aan dat (zoals ze zelf hadden verwacht) ze nieuwe kennis en vaardigheden hebben ontwikkeld tijdens het scholingstraject. Naast de inhoudelijke kennis geeft de opgedane didactische kennis ook veel meerwaarde en is breed toepasbaar. De deelnemers zijn beter in staat om te communiceren en passen deze kennis ook toe in het werk en zelfs in het privéleven. Men is erg positief en enthousiast over de nieuwe vaardigheden die ze hebben ontwikkeld naar aanleiding van de opleiding.

## Kennis direct toepasbaar

Hybride techniekopleiders in opleiding geven aan dat ze al veel van de opgedane kennis hebben kunnen toepassen op de werkvloer. In de huidige werkzaamheden maar ook door de kennis met andere collega's te delen. Daarnaast zijn veel deelnemers bezig met hun stage en momenteel les aan het geven. Binnen de lessen kunnen zij alle didactische kennis gelijk goed toepassen in de praktijk.

# Één op de drie momenteel al werkzaam als opleider

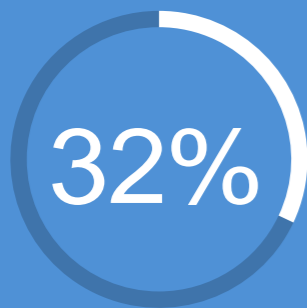
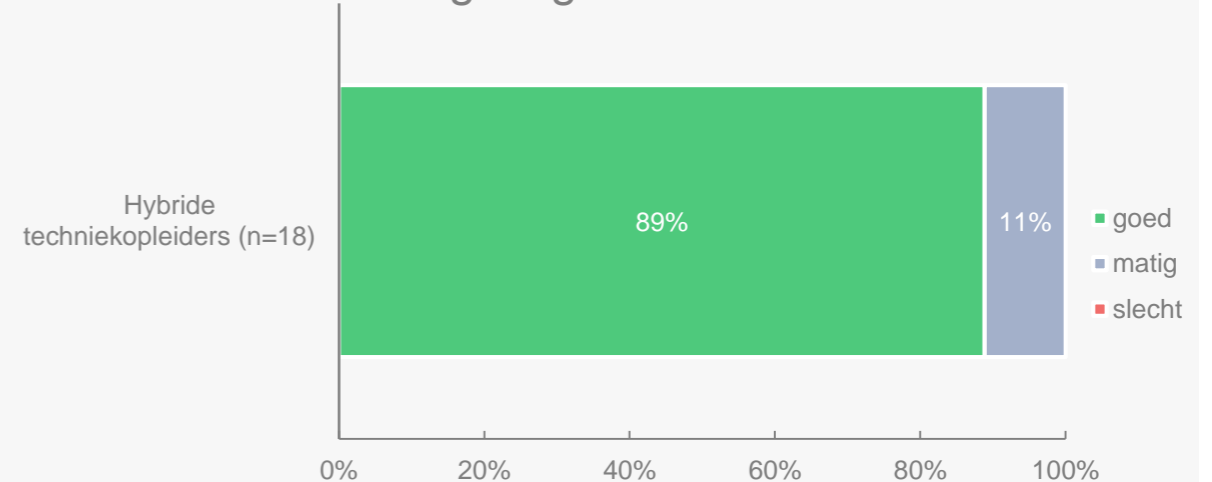
Afwisseling tussen lesgeven en werken bevalt hybride techniekopleiders goed.

## Verdeling tussen lesgeven en werken bevalt goed

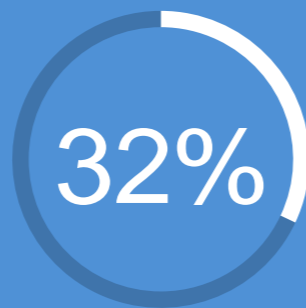
Van de deelnemers die het traject hebben afgerond, is momenteel 32% werkzaam als hybride techniekopleider. Voor de meerderheid van hen (89%) bevalt de combinatie tussen werken en lesgeven erg goed en zij geven aan deze combinatie en vooral de afwisseling die het biedt erg fijn te vinden.

Momenteel is één op de drie hybride techniekopleiders bezig met een vervolgopleiding om de kennis en vaardigheden nog verder uit te breiden.

## Verdeling lesgeven en werken



Is op dit moment  
werkzaam als hybride  
techniekopleider



Doet een  
vervolgopleiding na  
het traject

## Verschillende typen contracten

De arbeidsovereenkomst die hybride techniekopleiders die werkzaam zijn in het onderwijs hebben, verschilt erg. Ongeveer een kwart (27%) werkt op basis van een 0-uren contact. Één op de vijf wordt juist weer gedetacheerd vanuit de huidige werkgever (22%). 17% heeft zowel een contact bij het onderwijs als bij de eigen werkgever. Gemiddeld zijn de opleiders tussen de 32 en 40 uur per maand werkzaam bij een onderwijsinstelling.

# Diverse ervaringen rondom de arbeidsrechten en arbeidsvoorwaarden

”

Geen praktische ervaring. Maar om het eventueel makkelijker te maken is goede communicatie tussen bedrijven en onderwijsinstellingen nodig. Voorstel duidelijk formuleren en kostenplaatje goed in kaart brengen.

Hybride techniekopleider

”

Het is wat je zelf afspreekt, het is geen vastomlijnd gebied. Ik wilde voor een dag lesgeven en dat is lastig want je zit ook met pensioen etc. Ik zou het fijn vinden als je op detachingsbasis zou kunnen werken en en OTIB hierin een rol zou spelen.

Hybride techniekopleider

”

Het is lastig om de werkzaamheden combineren qua uren (onderwijs instelling/onderneming). Een hybride techniekopleider komt in contact met andere docenten en de loonschalen verschillen. Het risico is dat mensen worden overgenomen door hogere salarissen.

Werkgevers

”

Ik kan me voorstellen dat mensen in bedrijven pensioenopbouw hebben en bij de ROC hebben ze deze niet. Misschien een huurconstructie maken bij scholen voor pensioen waarborging.

Hybride techniekopleider

”

Het beseft is er nog niet bij werkgevers dat wanneer ik 1 dag les geef ik meer dan 1 dag nodig heb, omdat ik ook moet voorbereiden. Ook beseffen ze niet dat ik die dag dus ook niet beschikbaar ben voor mijn werkgever.

Hybride techniekopleider

”

Ik weet niet wat de plichten zijn. Na 17.00 uur is het de tijd van de werknemer zelf. Ik heb verder niet uitgezocht wat de plichten zijn.

Werkgevers

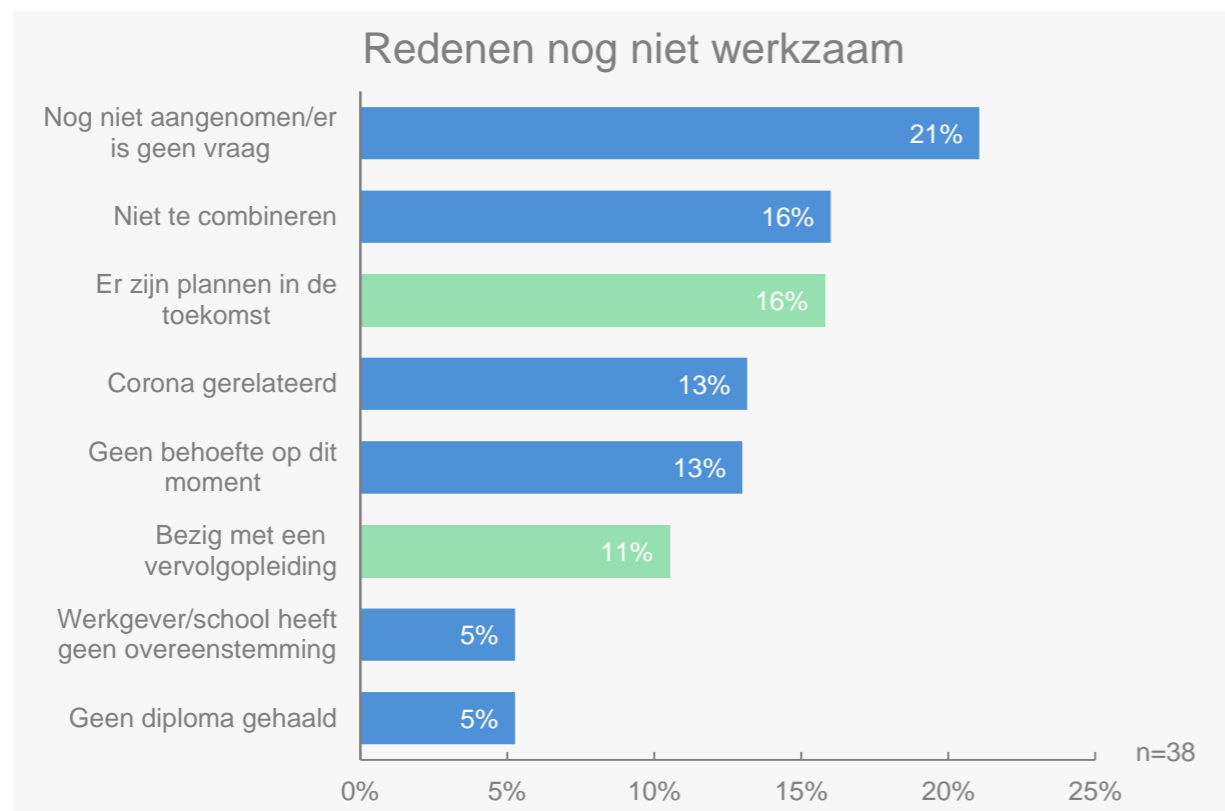
”

Ze blijven bij ons in dienst en we krijgen de uren vergoed.

Werkgevers

# Uiteenlopende redenen om (nog) geen les te geven

Op korte termijn worden er meer HTO'ers verwacht die werkzaam zijn in het onderwijs.



## Uiteenlopende redenen om niet werkzaam te zijn als HTO'er

Tweederde van de hybride techniekopleiders is momenteel nog niet werkzaam bij een onderwijsinstelling. Zij hebben hier vaak zeer uiteenlopende redenen voor. Een deel geeft aan al wel concrete plannen te hebben in de toekomst, zij beginnen bijvoorbeeld in het nieuwe schooljaar met lesgeven. Daarnaast zijn er hybride techniekopleiders die ervoor hebben gekozen een vervolgopleiding te doen.

Één op de vijf zou wel willen werken in het onderwijs, maar is niet aangenomen of geeft aan dat er momenteel geen vraag is. Als laatste is het door de COVID-19 situatie momenteel niet voor iedereen mogelijk om aan het werk te gaan, bijvoorbeeld omdat projecten stil zijn komen te liggen.

”

Ik heb wel contact gezocht bij ROC's, CV aangeboden maar het laatste jaar ben ik er niet bewust achteraan gegaan. Er was geen uitnodiging van de scholen.

”

Zou het graag willen (bij het ROC, waar ik stage heb gelopen) maar daar moet je gevraagd voor worden.

”

Er zijn nu geen lessen door corona.

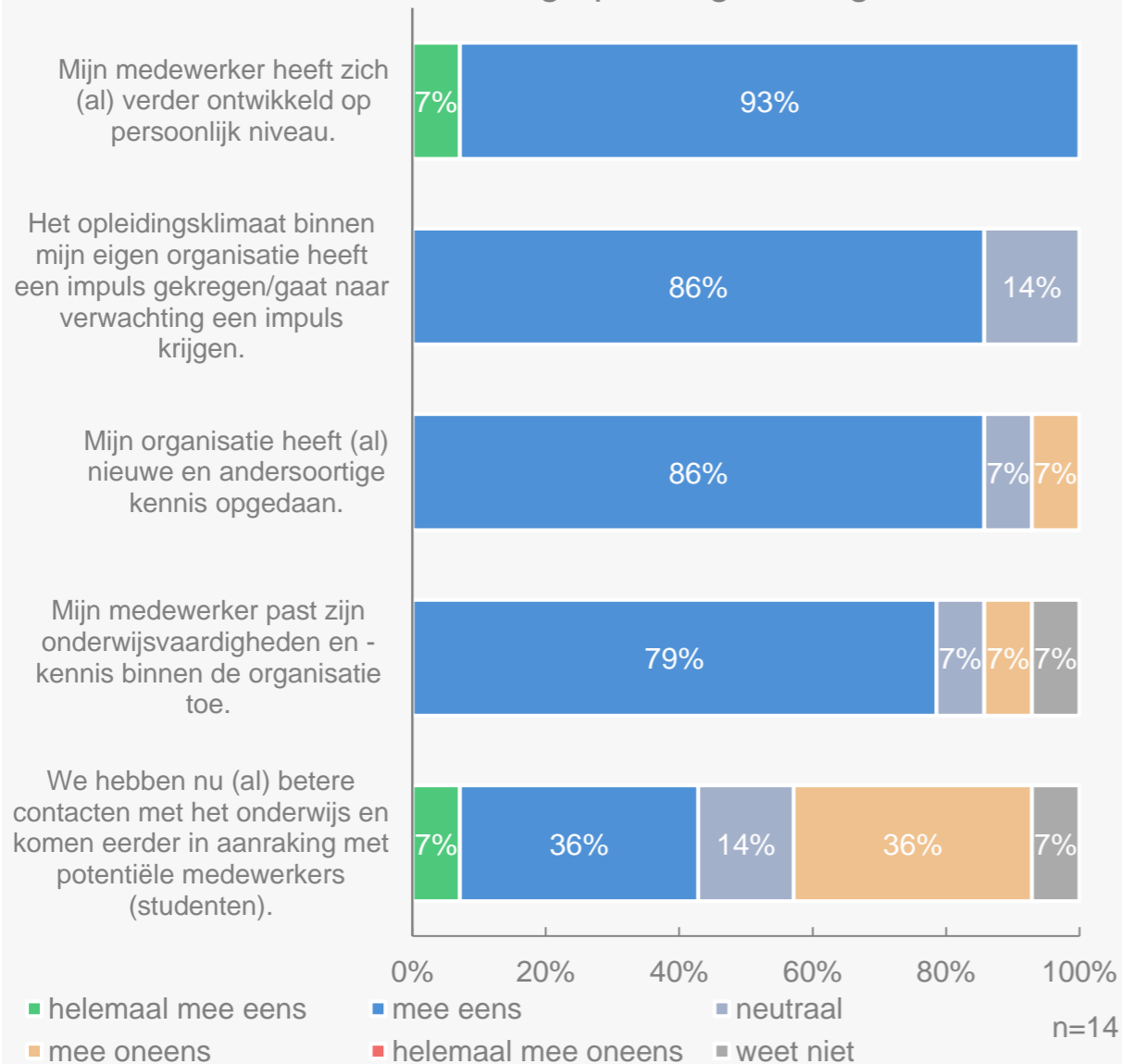
”

Ik ben bezig met een andere opleiding, een HBO. Geen tijd om extra voor de klas te staan.

# Werkgevers zien positieve resultaten na het traject

Ze zien het enthousiasme en nieuwe vaardigheden van de medewerker terug op de werkvloer.

Effecten na afronding opleiding - werkgevers



## Werkgevers ervaren positieve ontwikkeling bij hun medewerkers

Hybride techniekopleiders hebben aangegeven dat zij vooral veel kennis en nieuwe vaardigheden hebben opgedaan die breed toepasbaar zijn. Werkgevers merken dit inderdaad aan hun werknemers en zien dat zij zich op persoonlijk niveau positief hebben ontwikkeld. Daarnaast zien zij dat medewerkers de nieuwe vaardigheden en kennis toepassen binnen de organisatie.

Het traject leidt in mindere mate tot betere contacten tussen de werkgevers en het onderwijs. Minder dan de helft van de werkgevers geeft aan op dit moment al contact te hebben met het onderwijs (44%).

”

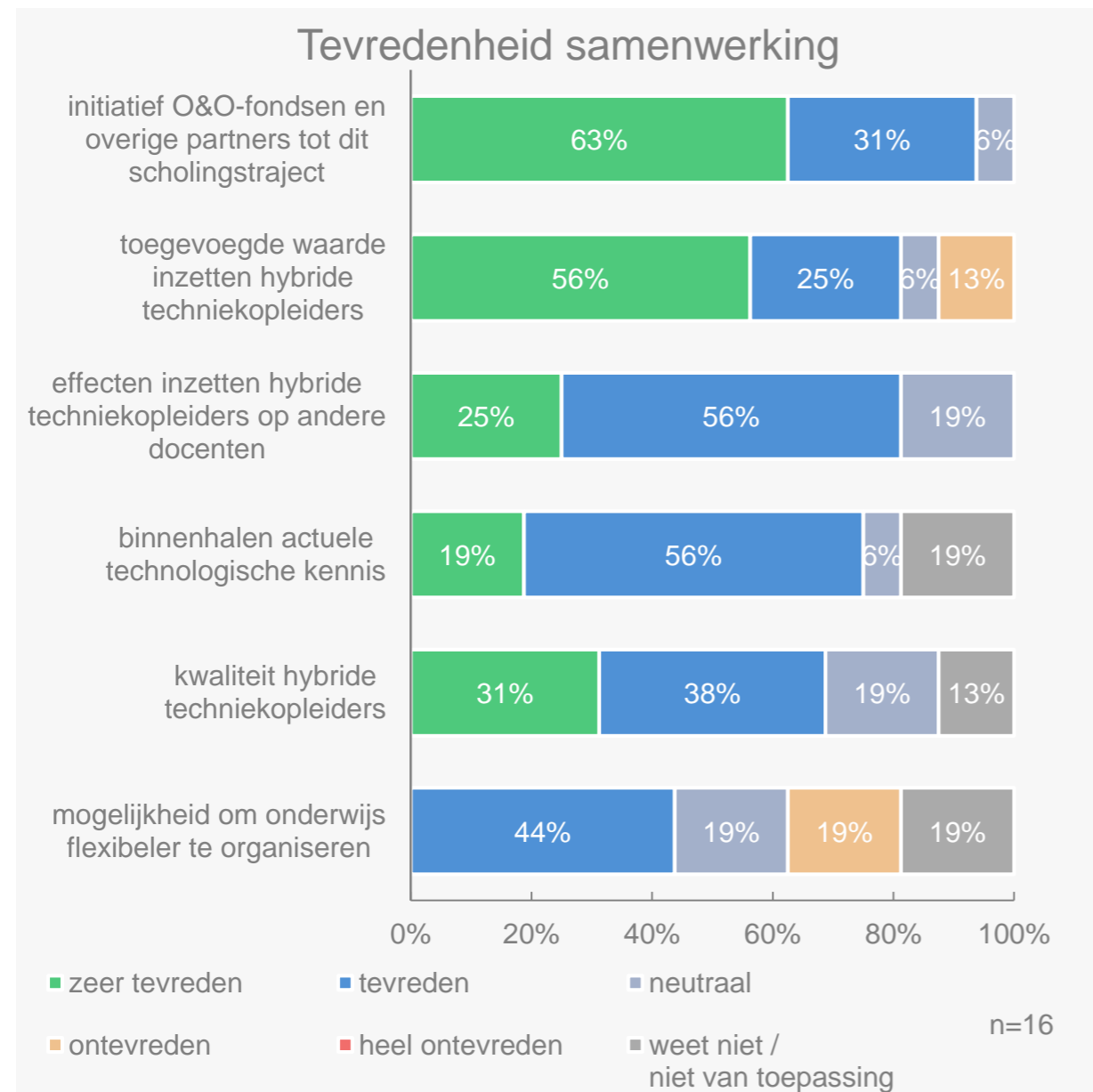
Omdat ik echt wel zie dat onze medewerker handvatten heeft gekregen.

”

Dat ik goed geschoolde pedagogisch didactische mensen heb.

# Onderwijsinstellingen zien potentie in de HTO'er

HTO'ers brengen toegevoegde waarde naar scholen door hun praktijkervaring.



## HTO'ers brengen praktijkervaring naar de scholen

Onderwijsinstellingen zien dat de hybride techniekopleiders steeds meer vertrouwd raken met het lesgeven en dat ze de praktijkervaring, die nu soms gemist wordt, naar school brengen. Vrijwel alle onderwijsinstellingen zijn daarom ook blij met dit scholingstraject (94%).

Onderwijsinstellingen zien echter niet altijd de mogelijkheid om het onderwijs flexibeler te organiseren. Dat heeft er deels mee te maken dat hybride techniekopleiders niet direct als bevoegd docent (volgens de huidige bevoegdheidseisen) kunnen worden ingezet in het MBO.



Dat blijven we hard nodig hebben, er is een groot tekort. Een slimme manier van mensen uit de praktijk les te laten geven.



Omdat ze beperkt beschikbaar zijn. En daardoor lastig inzetbaar zijn op andere bijkomende taken.





4

Tips en suggesties

# Tips en suggesties voor scholingstraject

Maak vooraf de studie- en stagelast goed duidelijk.

”

Wij konden als leerlingen niet zo goed vat krijgen op het programma en de eisen waar wij aan moeten voldoen. Wat wordt er precies verwacht? Dit is inmiddels duidelijk, maar in het begin was dit na de eerste uitleg nog steeds onduidelijk.

Hybride techniekopleider

”

Mijn ervaring is wanneer je daadwerkelijk verder wil gaan in het onderwijs, je echt zelf initiatief moet nemen om dit tot stand te brengen.

Hybride techniekopleider

”

De studielast mag aan de voorkant duidelijker zijn, dat het een serieuze aanpak vergt van de deelnemers.

Werkgevers

”

De docenten zijn goed in te zetten, maar wel op voorwaarde dat we stand lesprogramma hebben. Mensen werken door de weeks en ze hebben daarom een lespakket nodig.

Onderwijsinstellingen

”

Dat de belasting te groot is, moet gezegd worden. Je moet er echt tijd voor hebben en niet iedereen heeft de tijd naast het werk.

Hybride techniekopleider

”

De nazorg in het traject is heel gering. Het netwerk moet worden verbreed tussen de twee groeperingen.

Hybride techniekopleider

”

Ze laten mensen stage lopen en dat is heel goed. Het verloop en tijdsduur is wel te zwaar. Als de docent op de werkvloer kan komen kijken, dat zou positief zijn.

Werkgevers

”

Ik denk dat we heel goed moeten opletten dat de hybride docent niet de hele dag in vergadering moet zitten. Een gewone docent moet andere zaken doen voor de leerling maar een hybride docent moet les geven.

Onderwijsinstellingen



5

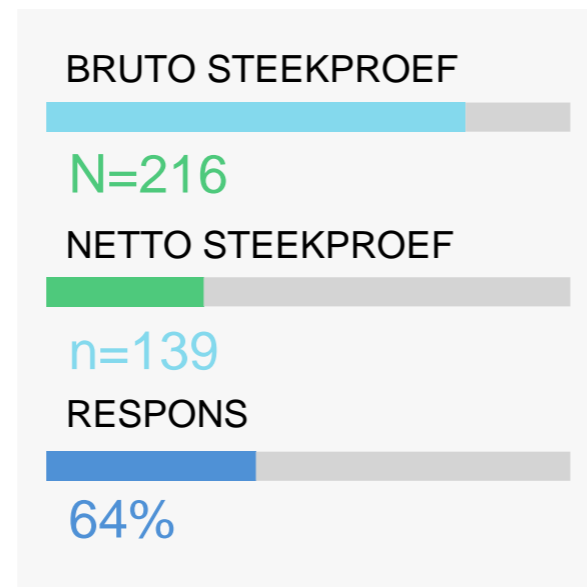
Verantwoording

# Verantwoording



## METHODE

KWANTITATIEF  
gegevensverzameling  
telefonisch



Doelgroepen:

- 1) Hybride techniekopleiders
- 2) Hybride techniekopleiders in opleiding
- 3) Werkgevers
- 4) Scholen




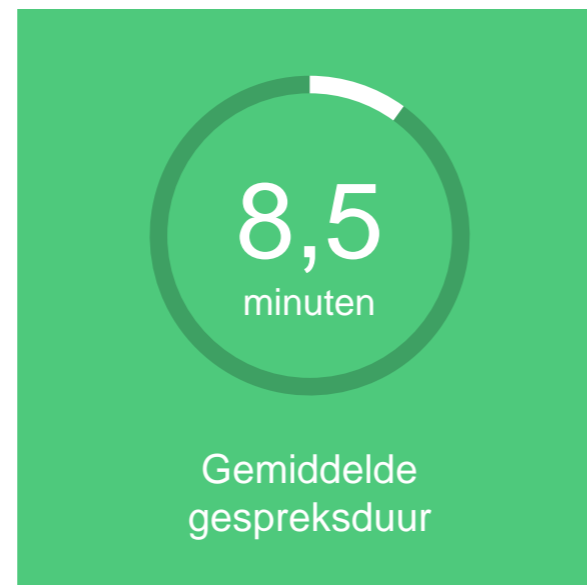
De doelgroepen zijn benaderd uit een door Wij Techniek aangeleverd adressenbestand



---

### Veldwerkperiode

23 maart – 1 april 2020  
18 mei – 19 mei 2020



Bij start van het veldwerk is eerst een kleine batch verstuurd. De data van deze eerste groep is gecontroleerd op routing en consistentie. Bij de controle zijn geen bijzonderheden geconstateerd.