

D 2.1: Assessment methodology for the new hybrid lecturers

Grant Agreement: Cooperation in Education and Training for Blue Careers

(Sub)Work Package: Work package 2

Deliverable No: Deliverable 2.1

Auteur: Lucie Saxton

Versie (datum): 10 april 2018



Inhoudsopgave

1. Achtergrond.....	3
1.1 Samenwerking	3
1.2 Ondersteuning	4
1.3 Pilot.....	4
1.4 Duur	4
2. Introductie.....	5
3. Profielschets MBO-docent	6
3.1 Profielschets MBO-docent, wet BIO	6
3.2 Profielschets MBO-docent STC-Group.....	7
4. Profielschets hybride MBO-docent	9
5. Wervingstraject hybride docent.....	12
6. Het assessment: Connector Ability	14
6.1 Wat betekenen de uitkomsten in het oefentest rapport?	15
6.2 G-factor in plaats van IQ-test	15
7. Evaluatie, conclusie en aanbeveling	16
7.1 Evaluatie.....	16
7.2 Conclusie	16
7.3 Aanbevelingen	17



1. Achtergrond

Dit rapport is opgesteld in het kader van het project “Cooperation in Education and Training for Blue Careers” (CETBC), mede gefinancierd door de Europese Unie. CETBC wil drie problemen aanpakken:

- Het tekort aan technisch gekwalificeerde vakdocenten bij MBO-instellingen in de “blue economy¹”. Door het verbeteren en vergroten van het aantal vakdocenten in het MBO onderwijs, wordt aan jongeren de meest relevante en meest up-to-date vaardigheden aangeboden om te kunnen gaan werken in de “blue economy”. Dit zal leiden tot een verdere modernisering van het onderwijssysteem waarbij fundamentele samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven wordt gerealiseerd.
- Veel bedrijven verkeren in een lastige tijd, als gevolg van de economische situatie en de oliepijzen. Dat kan als gevolg hebben dat goed opgeleide werknemers met veel vakkennis het bedrijf moeten verlaten. Middels introductie van het concept hybride werken kunnen deze werknemers voor de maritieme sectoren behouden blijven als zij worden bijgeschoold met actuele vaardigheden (een leven lang leren, didactische vaardigheden, arbeidsmobiliteit) en een toegevoegde waarde leveren aan de blauwe economie. De bedrijven die bij het project betrokken zijn, hebben welvarende jaren gehad, zij gebruiken het concept voor hybride werknemers ten behoeve van loopbaanontwikkeling;
- De intensieve samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de blue economy zal worden verstevigd door de oprichting van een digitale stagedesk. Deze desk zal bedrijven die stageplaatsen aanbieden en studenten die er naar op zoek zijn, faciliteren. Dit heeft als resultaat dat deze studenten de mogelijkheid krijgen om hun verplichte stageperiode succesvol af te ronden. Anderzijds zal de stagedesk worden uitgebreid om zodanig het werken in de maritieme sector te promoten en het bedrijfsleven in deze sector de mogelijkheid te bieden om vacatures te plaatsen.

1.1 Samenwerking

Het project CETB is een samenwerkingsverband tussen een onderwijsinstelling, industrie, het Nederlands maritiem cluster, het havenbedrijf Rotterdam en de vakbond voor maritieme professionals uit Groot Brittannië, Nederland en Zwitserland. De sectoren waar dit samenwerkingsverband zich op focust zijn: offshore, maritieme technologie, scheeps- en jachtbouw, waterbouw, zeevaart, binnenvaart en visserij. De partners die betrokken zijn bij CETBC zijn:

- Stichting STC Group;
- Nautilus International;
- Stichting Nederland Maritiem land;
- Havenbedrijf Rotterdam NV;
- Van Oord Dredging and Marine Contractors BV.

¹Meer informatie over de blue economy: https://ec.europa.eu/maritimeaffairs/policy/blue_growth_en



1.2 Ondersteuning

Drie organisaties ondersteunen het project bij de uitvoering door het zoeken naar potentiële kandidaten binnen hun bedrijf voor het hybride werken. Deze organisaties zijn:

- Damen Shipyards Group;
- Royal IHC;
- Koninklijke de Vries Scheepbouw/Feadship.

1.3 Pilot

Voor het introduceren en implementeren van hybride werken, is CETB gestart met een pilot. Gedurende deze pilot heeft CETBC als doel om tenminste 10 hybride docenten binnen het MBO-onderwijs te introduceren. De reden dat alleen voor het MBO-onderwijs is gekozen is tweeledig. Ten eerste bestaat er binnen het MBO-onderwijs het grootste lerarentekort. Ten tweede zal het werken met slechts één niveau van onderwijs de introductie van hybride werken eenvoudiger en sneller maken. De hybride kandidaten zullen in eerste instantie geworven worden binnen de samenwerkende en ondersteunende organisaties van CETBC. Vervolgens worden hybride kandidaten ook geworven door het plaatsen van een algemene advertentie.

1.4 Duur

Het project CETBC is gestart op 1 januari 2017 en zal eindigen op 31 december 2018.





2. Introductie

Dit rapport is de eerste deliverable (D2.1) van de vier met betrekking tot werkpakket 2 (WP2) van het CETBC-project. Werkpakket 2 bevat alle activiteiten omtrent de introductie en implementatie van het hybride werken.

De tweede deliverable (D2.2) beschrijft waarom hybride docenten het PDG-programma (Pedagogische Didactisch Getuigschrift) moeten volgen. De huidige en gewenste situatie van het PDG-programma komt aan bod. Daarnaast zal een gedetailleerd overzicht van de planning en uitvoering van het aangepaste PDG-programma besproken worden en ten slotte zal een conclusie met aanbevelingen aan de orde komen.

De derde deliverable (D2.3) is een handboek voor HR-afdelingen over de juridische, financiële en alle andere gerelateerde aspecten om het concept van hybride werken te introduceren. Dit handboek zal werkgevers en onderwijsinstellingen in de blue economy helpen om efficiënt te kunnen starten met het concept van hybride werken.

De laatste deliverable (D2.4) biedt richtlijnen voor de introductie van hybride werk op Europees niveau; een handboek voor onderwijsinstellingen of bedrijven die beginnen met het hybride werken.

Dit rapport beschrijft de methode van assessment voor de nieuwe hybride docenten. Daartoe is in het eerste hoofdstuk eerst beschreven waar een reguliere MBO-docent aan moet voldoen aan de hand van de profielschets. Vervolgens is bekeken over welke aanvullende capaciteiten een hybride docent moet beschikken. Ook is aandacht besteed aan de traject van werven van hybride docenten. Deze wijkt af van het wervingstraject van reguliere docenten. Vervolgens is de methode van assessment van de hybride docent kandidaten beschreven. Ten slotte worden de evaluatie van de activiteiten en conclusies besproken en worden aanbevelingen voor de toekomst gedaan .

Omwille van de leesbaarheid is in de tekst voor de hybride docent steeds 'hij' gebruikt. Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen.



3. Profielschets MBO-docent

Voordat een hybride docent kan starten, zal deze worden beoordeeld door de STC Group. Deze beoordeling heeft als doel om te kunnen bepalen of een kandidaat hybride docent voldoende capaciteiten heeft om succesvol te kunnen zijn. Succesvol in het lesgeven, maar ook succesvol in het combineren van lesgeven, de ándere baan en het volgen van de PDG-opleiding. Dit assessment wijkt af van de beoordelingen die worden gebruikt voor docenten. In hoofdstuk 5 wordt daar verder op ingegaan. Om tot een aangepast assessment te kunnen komen, zal eerst een profielschets van een hybride docent opgesteld moeten worden. En om tot deze profielschets te komen, zal eerst bekeken moeten worden aan welke eisen een MBO-docent moet voldoen. Deze vereisten liggen ten grondslag aan de uitwerking van het profiel van de hybride vakdocent bij het MBO-onderwijs.

3.1 Profielschets MBO-docent, wet BIO

Op 1 augustus 2006 is de *Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO)* van kracht geworden. Elke docent moet vakbekwaam zijn op de onderstaande punten:

1. De vakinhoudelijke bekwaamheid:

- de inhoud van zijn onderwijs beheerst;
- boven de leerstof staat;
- de leerstof zo kan samenstellen, kiezen of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren;
- vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden kan leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap;
- kan bijdragen aan de algemene vorming van zijn leerlingen;
- zijn vakkennis en -kunde actueel houdt.

2. De vakdidactische bekwaamheid:

- de vakinhoud leerbaar maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school;
- de vakinhoud weet te vertalen in leerplannen of leertrajecten;
- de vertaling van de vakinhoud doet met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze.

3. De pedagogische bekwaamheid:

- met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren;
- de ontwikkeling van zijn leerlingen volgt in hun leren en gedrag en daarop zijn handelen afstemt;
- bijdraagt aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen;
- zijn pedagogisch handelen kan afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn;
- bijdraagt aan de burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene;
- zijn aanpak in het onderwijs in pedagogische zin blijft aanpassen aan de tijd.



Om de **Wet BIO** meetbaar te maken, hebben mensen uit het vakgebied onderstaande zeven **competenties** opgesteld. Bij deze kerncompetenties horen gedragsindicatoren. Deze bepalen op hun beurt de minimale bekwaamheidseisen voor de functie.

1. Interpersoonlijke competentie: Leiding geven en zorgen voor een goede omgang met en tussen leerlingen;
2. Pedagogische competentie: zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling. Ook: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon;
3. Vakinhoudelijke en didactische competentie: zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren;
4. Organisatorische competentie: zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving;
5. Competent in samenwerken in een team: zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's; bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie;
6. Competent in samenwerken met de omgeving: in het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen;
7. Competent in reflectie en ontwikkeling: zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

3.2 Profielschets MBO-docent STC-Group

Op basis van het bovenstaande is het competentieprofiel van de STC-docent opgesteld. Deze competenties worden gescreend tijdens het aanname proces van alle docenten bij de STC Group.

1. Klantgerichtheid:

Herkent en speelt in op de wensen en behoeften van klanten, binnen de kaders van kwaliteitscriteria. Onder klant wordt verstaan deelnemers, ouders/verzorgers, opdrachtgevers en bedrijfstak.

2. Communicatie:

Beschikt over een effectieve schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheid.

3. Vakmatige beheersing beroepspraktijk:

Heeft affiniteit met en kennis van de scheepvaart, het transport en het havenindustriële complex, en ontwikkelt lesstof.

4. Pedagogisch competent:

Steunt deelnemers in hun leer- en ontwikkelingsproces.

5. Didactisch competent:

Begeleidt het onderwijskundig proces en neemt verantwoordelijkheid voor het eindresultaat en stemt hierbij didactiek af op de doelgroep en zet werkvormen en middelen adequaat in.

6. Werken in teamverband:

Zet zich samen met anderen in om doelen te bereiken.

**7. Plannen en Organiseren:**

Bepaalt doelen en prioriteiten en geeft de benodigde acties, tijd en middelen aan om de leerdoelen te verwezenlijken.

8. Professioneel handelen:

Evalueert kritisch zijn bekwaamheid en ontwikkelt en professionaliseert zich op basis daarvan.

9. Leidinggeven:

Geeft richting en sturing aan medewerkers en brengt samenwerkingsverbanden tot stand om een beoogd doel te bereiken.



4. Profielschets hybride MBO-docent

Om tot een profiel van de hybride docent te komen, moet bekeken worden over welke extra kwaliteiten de hybride docent moet beschikken. De hybride docent combineert structureel meerdere werelden in zijn werk. Hij laat zich inspireren door zaken om hem heen. Hybride docenten zijn mensen die over hun eigen grenzen kijken. Ze willen een rijker mens worden. Ze kiezen voor zingeving. Tegenwoordig stappen mensen niet meer in een vak om veertig jaar lang hetzelfde te blijven doen. Afwisseling, brede ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid zijn belangrijk. Hybride docenten zijn gemotiveerd, willen graag hun opgedane kennis delen en zien het belang in van de vervlechting en integratie van onderwijs en bedrijfsleven.

Een hybride docent zal, om succesvol te kunnen zijn als MBO-docent, moeten voldoen aan de competenties zoals opgesteld in hoofdstuk 3. Tevens zal hij zich moet kunnen vinden in de kwaliteiten als boven beschreven om de combinatie te kunnen verwezenlijken. Dat tezamen heeft geresulteerd in de onderstaande profielschets:

De hybride docent moet energie kunnen halen uit het werken met jonge mensen. Doorgaans komt de hybride docent uit het technisch bedrijfsleven en zal daar waarschijnlijk weinig met jongeren te maken hebben. Deze kwaliteit zal dan op ander vlak (coach van een jeugd voetbalteam, vrijwilliger bij de scouting, etc) naar voren moeten komen. Bovendien moet de hybride docent in staat zijn om zijn enthousiasme voor zijn vak(kennis) over te brengen op deze jongeren en daarbij overtuigend over te komen. De hybride docent moet houden van variëteit. Zoals al eerder gezegd, zal de hybride docent met veel verschillende activiteiten en omgevingen te maken krijgen: werken bij het bedrijf, lesgeven op school, studeren voor de PDG en daarnaast heeft de hybride docent ook nog zijn privé leven. De hybride docent is in staat om te reflecteren. In een onbekende en nieuwe wereld zal je te maken krijgen met uitdagingen. Analyserend vermogen helpt daarbij om je staande te houden. Samenwerken met verschillende collega's op verschillende afdelingen en in staat zijn om te verbinden en te netwerken zijn ook kwaliteiten die van belang zijn voor een hybride docent. De hybride docent moet bereid zijn om minimaal 2 jaar in de hoedanigheid van hybride docent aan de slag te gaan. Vanzelfsprekend moet de hybride docent beschikken over minimaal hbo-niveau. Mocht de hybride docent niet over een hbo-diploma beschikken, dan moet hij bereid zijn om een assessment te doen om aan te tonen dat hij wel over hbo-niveau beschikt.

Voor de werving van de hybride docenten is deze profielschets verwerkt in drie soorten leaflets. Ten eerste zijn er leaflets ontworpen die specifiek door de projectpartners uit het bedrijfsleven intern gebruikt kunnen worden. Deze leaflets zijn naast het logo van de STC Group ook voorzien van het eigen bedrijfslogo. Tevens is de desbetreffende HR-consultant van het bedrijf als contactpersoon vernoemd.

Er is ook een algemene leaflet ontworpen. Daar staat als contactpersoon de projectmanager van de STC Group als contactpersoon vermeld en is er geen extra bedrijfslogo. Deze leaflet is bedoeld voor de werving in het algemeen en als hand-out voor disseminatie doeleinden.

Zie de volgende 2 bladzijde voor de algemene leaflet van de STC Group:



BEST OF BOTH WORLDS:

Hybride vakdocent bij STC

Je bent goed in je vak en gaat nog elke dag met veel plezier naar je werk. Maar soms begint het een beetje te kriebelen. Zeker als je die jonge jongens en meiden ziet die net van school komen. Die kun jij met jouw kennis en ervaring nog wel wat bijleren. Helaas ontbreekt daarvoor vaak de tijd. Vijf dagen per week voor de klas staan is niet jouw ding. Maar wat dacht je van een werkweek waarbij je circa de helft van de week werkt bij je huidige werkgever en de rest van de week als docent voor de klas staat bij STC? Kortom: ben jij klaar voor een baan als hybride vakdocent?

Hybride vakdocent

Als hybride vakdocent sta je letterlijk met je ene been in de school en met je andere been in het bedrijfsleven. Je werkt een paar dagen in de week bij STC. Je geeft les aan mbo'ers die een technische / maritieme opleiding volgen. Je wisselt je expertise uit met collega-docenten en doet onderzoek naar innovaties. De rest van de week werk je bij je huidige werkgever. Je hebt een echt verbindende functie tussen het mbo-onderwijs aan de ene kant en het bedrijf en de branche aan de andere kant. Natuurlijk bereiden we je goed voor op je nieuwe rol. Je krijgt (tijdens je werk bij STC) een gedegen opleiding om je onderwijsovername (PDQ) te kunnen behalen. Ook krijg je een mentor die je met raad en daad terzijde staat. Als hybride docent blijf je bij je huidige werkgever in dienst en word je voor minimaal twee jaar gedetacheerd naar STC Group.

WWW.STC-GROUP.NL



Hybride vakdocent bij STC

Over STC

STC is een bedrijf bij jongeren die dromen van een carrière op zee, in de haven, op een scheepswerf of in de logistiek. Randvoorwaarde voor hun toekomstig succes is de mate waarin hun mbo-opleiding aansluit bij actuele ontwikkelingen en trends in het bedrijfsleven. Valdocenten met hun specifieke praktijkervaring en vaardigheden maken daarbij het echte verschil. STC maakt deel uit van STC Group. Ruim 700 collega's werken iedere dag hard aan het mogelijk maken van aantrekkelijke en op de praktijkgerichte opleidingen en trainingen. Leren door te ervaren staat daarbij centraal.

Profiel hybride vakdocent

- Je krijgt energie van het werken met jongeren en voelt je prettig bij de afwisseling van werken op scholen in het bedrijfsleven.
- Je bent in staat om je enthousiasme voor je eigen vakgebied over te brengen op jongeren.
- Je hebt bij voorkeur een maritieme of technische (hbo-) opleiding afgerond en hebt minimaal drie jaar ervaring opgedaan in een technisch beroep.
- De Nederlandse taal beheers je uitstekend in woord en geschrift en je bent bereid om een onderwijsbevoegdheid te behalen.
- Reflecteren, analyseren, samenwerken, overtuigen, netwerken en verbinden zijn woorden die goed bij je passen.
- Je bent bereid om gedurende minimaal twee jaar minimaal twee dagen per week les te geven.

Meer informatie?

Wil je meer weten over de functie van hybride valdocent? Neem dan contact op met Lucie Saxton - van Dam van Isselt, projectmanager hybride docent bij STC Group. Zij is bereikbaar op 010 - 4486 000. Ben je geïnteresseerd in deze functie? Stuur dan je brief met cv naar STC Group, afdeling HRM, Postbus 63140, 3002 JC Rotterdam.
Een assessment is onderdeel uitmaken van het wervingsproces.

Acquisitie o.v. deze vacature wordt niet op prijs gesteld.



De hybride valdocent is een initiatief van STC Group, Havenbedrijf Rotterdam N.V., Van Oord Dredging and Marine Contractors B.V., Nautilus International en Stichting Nederland Maritiem Land. Onder de vlag van het door de Europese Unie mogelijk gemaakt project Blue Careers, werken deze partijen samen aan het werven en opleiden van minimaal tien hybride valdocenten.



Dit project is mede mogelijk gemaakt met
bijstand van subsidie vanuit de Europese Unie.





5. Wervingstraject hybride docent

Het wervingstraject van de hybride docent is uitgebreider dan dat van de reguliere zij-instromer². Zoals in de vorige hoofdstukken al aangegeven is, moet een hybride docent over behoorlijk wat kwaliteiten beschikken om het hybride docentschap succesvol te laten verlopen. Op een aantal momenten is daartoe het wervingstraject aangepast en uitgebreid ten opzichte van de werving van andere zij-instromers. Alle aanpassingen en uitbreidingen binnen dit wervingstraject kunnen gezien worden als extra momenten van assessment.

Het reguliere traject is als volgt:

1. Bepalen, opstellen en plaatsen vacature;
2. Briefselectie;
3. Sollicitatiegesprek kandidaat en onderwijsmanager;
4. Eventueel assessment bij ontbreken HBO-diploma;
5. Arbeidsvoorwaardengesprek;
6. Intake ten behoeve van de PDG.

Voor de selectie van hybride docenten zijn er twee routes. Ten eerste is er de gerichte werving vanuit het bedrijfsleven. Werkgevers die de intentie hebben om werknemers de kans te geven om als hybride docenten aan de slag te gaan. Vooralsnog vallen onder deze groep alleen de projectpartners. De andere route is die van kandidaten die vanuit eigen initiatief de intentie hebben om als hybride docent aan de slag te gaan. Dit zijn vooral kandidaten met een eigen bedrijf of zzp'ers.

Bij de gerichte werving vanuit de werkgevers, vinden eerst gesprekken plaats tussen de werknemer en werkgever. Zij moeten onderling overeenstemming hebben dat de kandidaat de mogelijkheid krijgt om als hybride docent aan de slag te kunnen. De werknemer zal in de meeste gevallen een stapje terug moeten doen in zijn huidige werk, zal wellicht wat minder verantwoordelijkheid krijgen, enzovoorts.

Vervolgens vindt na briefselectie bij de STC Group een gesprek plaats bij de onderwijsinstelling. Dit gesprek zal met de betrokken onderwijsmanager zijn, eventueel samen met een collega-docent. Van groot belang tijdens dit gesprek is om te bepalen of de kandidaat wel een duidelijk beeld heeft van wat het inhoudt om als hybride docent aan de slag te gaan.

Na een positief gesprek met de onderwijsmanager, wordt er een programma opgesteld om mee te lopen bij de STC Group. Dit programma wordt samengesteld door de onderwijsmanager en docent van de betrokken afdeling. Dit programma zal minimaal een dag duren en geeft de kandidaat de mogelijkheid om mee te lopen, zelf een (deel van een) les te geven, docenten te spreken, kennis te maken met de simulatoren, een rondleiding te krijgen, enzovoorts. Het programma heeft als doel kennis te maken met verschillende onderdelen van de onderwijsinstelling:

- Organisatie en cultuur;
- Collega-docenten;
- Leerlingen;
- Lesmateriaal.

² Zij-instromer: Leraar worden vanuit een ander beroep.



Als alle betrokken partijen na het programma van meelopen nog steeds enthousiast zijn om het traject voort te zetten, vindt er een verdiepingsgesprek plaats. De kandidaat heeft nu een beter beeld van wat er van hem verwacht wordt als docent. Nu is het van belang om het totaal plaatje helder te krijgen en in te schatten of de kandidaat dat voor ogen heeft en zichzelf daarin kan vinden. Dit verdiepingsgesprek vindt plaats met de Directeur van het betrokken college en de HRM-adviseur van de STC-Group.

Als de hybride kandidaat niet beschikt over een HBO-diploma, dan is hij wettelijk verplicht om een assessment te doen om aan te tonen dat hij wel over HBO-niveau beschikt. Dit wordt voor alle zij-instromers van de STC Group afgenomen met de Connector Ability. In hoofdstuk 6 zal hier dieper op ingegaan worden.

Tijdens het selectietraject zal ook een referentiecheck gedaan worden. Idealiter wordt hiervoor een (vorige) werkgever benaderd. Vanzelfsprekend geschiedt dit in overleg met de kandidaat. Deze referentiecheck kan op elk moment gedurende het selectietraject gedaan worden.

Als al het bovenstaande een positieve uitkomst heeft, vindt er een afrondend gesprek plaats. Dit kan op twee manieren. Als de kandidaat in kwestie vanuit een werkgever uit het bedrijfsleven aan de slag gaat als hybride docent, dan zal hij een detachingscontract krijgen. De kandidaat blijft bij het bedrijf als werknemer in dienst, maar zal voor een aantal dagen per week gedetacheerd worden bij de STC Group. Het afrondende gesprek zal dan gaan tussen de werkgever en de STC Group over de detachingsvoorwaarden. Als de kandidaat zelfstandig is, dan zal hij een parttime dienstverband aangeboden krijgen. Het gesprek zal dan plaatsvinden met de kandidaat en de afdeling HRM van de STC Group en zal over de arbeidsvoorwaarden gaan.





6. Het assessment: Connector Ability

De Connector Ability is een online intelligentietest die de G-factor meet; de algemene ("General") intelligentiefactor. Intelligentie voorspelt het gemak waarmee iemand nieuwe problemen kan oplossen en nieuwe informatie kan leren. Dit geeft daarom een goed beeld van hoe iemand in een functie met bepaalde problemen zal omgaan. Met de Connector Ability wordt veelal een voorselectie gemaakt van kandidaten die voldoen aan het voor de functie/vraagstelling gewenste denkniveau en die zullen worden uitgenodigd voor de verdere selectieprocedure binnen de organisatie.



De Connector Ability is ontwikkeld door PiCompany en bestaat uit drie onderdelen:

- Figuurreeksen;
- Matrixen;
- Cijferreeksen.

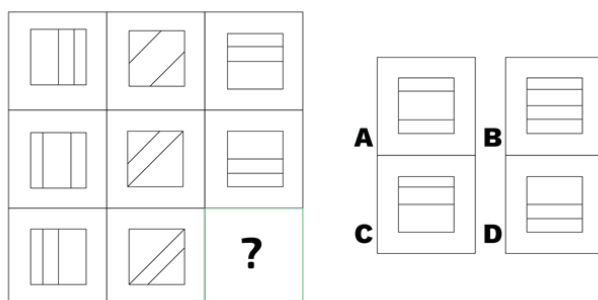
Voor elk onderdeel krijgt de hybride docent eerst uitleg en ontvangt voorbeeldvragen om te oefenen. Deze uitleg en voorbeeldvragen kunnen rustig in eigen tempo doorgenomen worden, zonder tijdsdruk.

Na de uitleg en voorbeeldvragen beginnen de echte vragen voor dat onderdeel. Daarna krijgt de hybride docent de uitleg en voorbeeldvragen van het volgende onderdeel totdat alle drie de onderdelen zijn gemaakt.

De uitslag op deze test wordt verstuurd naar de STC Group en daarna wordt contact opgenomen met de hybride docent over de vervolgstappen.

VRAAG

Wat is het meest logische figuur dat op de plaats van het vraagteken moet komen te staan?



QUESTION

Which number has to replace the question mark?





6.1 Wat betekenen de uitkomsten in het oefentest rapport?

In de rapportage worden de uitkomsten van de hybride docent vergeleken met de uitkomsten van andere personen met een HBO-niveau. De uitkomsten zijn onderverdeeld in vijf categorieën. Indien de score valt in het meest linkse vakje, dan geldt dat het de hybride docent veel meer tijd en moeite kost om het type problemen uit de test op te lossen, dan de meeste mensen met een specifiek opleidingsniveau. Naarmate het vakje waarin de score valt meer naar rechts ligt, kost dit juist minder tijd en moeite dan de meeste mensen waarmee de hybride docent vergeleken is. Binnen deze vijf categorieën wordt aangegeven waar de score valt; het is niet mogelijk om meer te concluderen op basis van deze test dan wat weergegeven staat in de rapportage. De oefentest is niet ontwikkeld om meer gedetailleerde uitspraken te kunnen doen dan wat in de rapportage vermeld staat.

6.2 G-factor in plaats van IQ-test

Een IQ-score is niet meer dan een bepaalde manier van meting van intelligentie. Vergelijking daarbij is de gehele wereldpopulatie. Wanneer organisaties tests inzetten, dan zetten zij meestal geen IQ-test in, maar een test die algemene intelligentie meet (G-factor, zoals het geval is bij deze test) of een test die intelligentie op een specifiek terrein meet (bijvoorbeeld rekenkundig of verbaal redeneren). Deze tests rapporteren nooit in IQ-scores, maar in zogenaamde genormeerde scores. Genormeerde scores zeggen iets over hoe iemand scoort ten opzichte van een normgroep, een vergelijkingsgroep. Vaak is dat een groep mensen met een bepaald opleidingsniveau, zodat organisaties op basis van een test kunnen zien of iemand bijvoorbeeld beneden/gemiddeld/bovengemiddeld scoort ten opzichte van andere mensen met een MBO- of BA-opleiding. Om deze redenen rapporteert deze test niet in IQ-scores.



7. Evaluatie, conclusie en aanbeveling

7.1 Evaluatie

Het succesvol inzetten van hybride docenten begint bij een gedegen selectie. Niet iedereen is in staat om zo veel ballen in de lucht te houden, zo veel druk te ervaren, zo flexibel te zijn en zo veel doorzettingsvermogen te tonen. Het selectieproces van hybride docenten vraagt dus om aanpassingen en uitbreidingen ten opzichte van het reguliere wervingsproces. Al deze uitbreidingen (besproken in hoofdstuk 5) kunnen gezien worden als extra momenten van assessment. Deze extra momenten van assessment zijn in het afgelopen jaar geëvalueerd.

Het eerste extra moment van assessment vindt plaats direct bij de start van de werving. Namelijk, tijdens het gesprek tussen een kandidaat hybride docent en zijn werkgever. Op basis van de leaflet komt dit gesprek tot stand en zal door de kandidaat hybride docent en (meestal) de HR-adviseur gevoerd worden. Tijdens bijeenkomsten tussen de projectpartners CETBC zijn deze momenten regelmatig geëvalueerd. Het blijkt dat dit eerste gesprek tussen kandidaat en HR adviseur vooral informatief van aard is: wat is een hybride docent, wat betekent dit voor mijn huidige werk, waar zou ik les in kunnen geven, etcetera. Concreet onderzoek of de kandidaat hybride docent geschikt is voor deze taak, is lastig. ?

Een volgend extra moment van assessment vindt plaats tijdens het meelopen van de kandidaat hybride docent met andere docenten van de STC Group. Hoe dit is verlopen is tijdens een aantal gesprekken met onderwijsmanagers geëvalueerd. Het meelopen met andere docenten is een zeer goede tool om in te schatten of een kandidaat het werk leuk vindt en om meer beeld te krijgen wat het van hem vraagt. Daarnaast krijgen de docenten een beeld van de kandidaat en kunnen een inschatting maken of hij geschikt is voor het docentschap. Het blijkt wel van essentieel belang om vroegtijdig de planning voor deze meeloopdagen te maken. Een aantal kandidaten heeft niet mee kunnen lopen met docenten door het gebrek aan tijd.

Het assessment van PI Company is het concrete middel om het HBO-niveau van hybride kandidaten aan te tonen. Dit assessment wordt overigens voor alle zij-instromers gebruikt en regelmatig geëvalueerd door de HRM-afdeling. Tot op heden zijn de ervaringen met deze assessment-tool positief. Het is een snelle methode om een goed beeld te krijgen van het niveau van kandidaten.

7.2 Conclusie

De wervingscampagne in het voorjaar van 2017 is goed verlopen. Er hebben veel kandidaten gereageerd en er zijn uiteindelijk 8 hybride docenten gestart in verschillende sectoren van de STC Group. Van deze docenten is er één vroegtijdig gestopt. Achteraf kan geconcludeerd worden dat hij te veel hooi op zijn vork genomen heeft en zijn eigen capaciteiten heeft overschat. De andere 7 hybride docenten zijn tot op heden met succes aan de slag.

Het Assessment van kandidaten was voldoende voor de werving. De digitale tool van PI Company geeft een duidelijk en helder beeld van het niveau van de kandidaat. Wel moet geconcludeerd worden dat het totale wervingsproces met alle selectiemomenten af en toe wat rommelig is verlopen. Niet alle betrokkenen waren op de hoogte van het te volgen proces en vaak was tijdgebrek een struikelblok. Ook bij de bedrijven was niet altijd duidelijk wat precies de bedoeling is en was de communicatie tussen bedrijf en STC Group niet helemaal vlekkeloos.



7.3 Aanbevelingen voor zowel bedrijfsleven als onderwijsinstellingen

Over het gehele proces van het werven en selecteren van kandidaten voor de functie hybride docent geldt dat dit ruim op tijd (minimaal 3 maanden voor de start van de docent, de schoolvakanties niet meegerekend) moet starten.

Daarnaast is het raadzaam om alle betrokkenen zeer uitgebreid te informeren. Het is aan te bevelen om bijvoorbeeld op voorhand een informatie-sessie te organiseren om het gehele traject te bespreken. Ook is het aan te bevelen om veel aandacht te besteden aan de informatieverstrekking aan HR adviseurs van de werknemers over het aanname proces en het inhoudelijke werk van de hybride docent op school.

Voor onderwijsinstellingen geldt dat de kandidaat hybride docenten op een structurele wijze georganiseerd moeten worden. Daarnaast moeten de meeloopdagen ruim van te voren ingepland worden. Het blijkt dat dit meelopen zeer verhelderend werkt op de kandidaten .