

Inzet van cyber security experts in hoger beroepsonderwijs: belangrijkste conclusies uit de pilot hybride docenten cybersecurity

HSD blikt terug op de pilot hybride docenten cybersecurity. Welke inzichten heeft de pilot opgeleverd? Wat zijn de concrete resultaten? Dit zijn de 'lessons learned':

1. Scholen zoeken vooral **duurzame samenwerking** met bedrijven/ werkgevers van cybersecurity-professionals. Succesvolle samenwerking is een kwestie van de lange adem, de wil om samen structureel te investeren en de beschikbaarheid van professionele projectondersteuning.
2. De inzet van cybersecurity professionals in een ICT-curriculum is bij uitstek **maatwerk** is vanuit meerdere perspectieven: het type expertise, de rol voor de professional, de vorm van samenwerking met de reguliere docenten en het type contract (detachering, zzp'er, parttime loondienst).
3. Scholen hebben behoefte aan ervaring met **ingroeimodellen** op weg naar hybride docentschap, bijvoorbeeld: beginnen als mede-ontwikkelaar van een programma in het curriculum, dan een rol vervullen bij de uitvoering van het programma en daarna geleidelijk meer taken en verantwoordelijkheden, waarbij toegewerkt wordt naar een hybride docentschap).
4. De **salariskloof** tussen cybersecurity professionals en docenten is een serieus knelpunt. Hogeschool, werkgever en kandidaat hybride docent kunnen een oplossing vinden door elkaar tegemoet te komen.
5. Er bestaat behoefte aan **één loket per school** waar kandidaat hybride docenten/experts terecht kunnen met hun vragen. Voor scholen is er op dit moment nog geen enkele schaalgrootte om zo'n loket te bemensen.
6. Door de nadruk op samenwerking met bedrijven en de ideevorming over een scala aan mogelijke rollen voor cybersecurity professionals raakte de **borging van de didactische kwaliteit** op de achtergrond. Het risico op een mismatch is lager als pedagogisch-didactische vaardigheden van hybride experts, coaches of begeleiders (d.w.z. andere rollen dan die van docent) op minimumniveau worden geborgd.
7. Bedrijven kwamen met het idee om de vraag naar en het aanbod van cybersecurity professionals die in het onderwijs aan de slag willen en kunnen te bundelen in een **regionale pool**, waar partijen ondersteuning moeten kunnen krijgen door een platform, branchevereniging of andere organisatie.

'Het talent van de toekomst opleiden'

Cybersecurity is een relatief jong werkveld en het onderwijs in cybersecurity is nog volop in ontwikkeling. In de communicatie richting bedrijfsleven hebben we het hybride docentschap bewust anders geframed - namelijk nadrukkelijk **niet in traditionele termen** - docent, voor de klas staan, lesgeven - maar **meer in alternatieve bewoordingen**:

- het talent van de toekomst / je toekomstige collega opleiden;
- jouw expertise inzetten om samen met de docenten het onderwijs te vernieuwen;
- een betekenisvolle bijdrage leveren aan het talent van de toekomst in cybersecurity.

Deze aanpak leverde een aantal bedrijven op die geïnteresseerd zijn in structurele samenwerking met hogescholen. Het is nog te vroeg om te concluderen dat de pilot heeft

geleid tot succesvolle matches, maar het begin is er. Contacten zijn gelegd en gesprekken worden gevoerd.

Toegang tot Talent: HSD als verbinder en aanjager

De rollen die HSD graag op zich neemt zijn die van aanjager en verbinder.

In de HSD-Meerjarenstrategie 2021-2025 vormt Toegang tot Talent een van de vijf kerndoelen: helpen de mismatch tussen vraag en aanbod van security talent zichtbaar te maken en op te lossen.

We brengen ontwikkelingen in het kader van talent voor security in kaart. We vervullen een regionale en nationale kennispositie op het arbeidsmarkt en talentvraagstuk. Hieraan gekoppeld pakken we een strategische adviesrol op, om de problemen in de mismatch tussen aanbod en vraag van talent aan te kaarten en op te lossen. We communiceren met onze partners hoe wij deze rol vervullen en tot welke resultaten dit leidt.

We jagen talentprogramma's aan, zonder dat we zelf een uitvoerende of organisatorische rol vervullen. Onze rol bestaat uit: (1) aanjagen - organisaties om de tafel zetten die gezamenlijk verder werken aan een oplossing; en (2) verbinden – waaronder het doorzetten van projecten in ons ecosysteem.

Basisinformatie over de pilot hybride docenten in cybersecurity

In september startte HSD met de pilot 'Hybride docenten cybersecurity in technisch beroepsonderwijs'. Het doel was het vakgebied cybersecurity steviger in de hbo- en mbo-opleidingen (ICT) te verankeren via de inzet van cybersecurity professionals uit het bedrijfsleven als hybride docent, hybride expert of gastdocent. De pilot wordt deze maand afgerond.

HSD werkte samen met de Haagse Hogeschool, de Hogeschool Leiden en de Hogeschool van Amsterdam. Verschillende bedrijven voerden verkennende gesprekken met deze hogescholen over een vorm van duurzame samenwerking.

De pilot is bekostigd uit een 'aanjaagsubsidie' van het Ministerie van Economische Zaken en werd inhoudelijk begeleid door het Platform voor Talent in Technologie (TechniekPact). Het is een van de vijf landelijke pilots gericht op meer hybride docenten in het technisch beroepsonderwijs.