

# PhD



## Promoveren bij Hogeschool Rotterdam

Een verkennend vragenlijstonderzoek onder lectoren,  
gepromoveerden en promovendi

AnneLoes van Staa en Jane Sattoe  
Kenniscentrum Zorginnovatie  
Maart 2021

Met medewerking van:  
Elin Koppelaar en Anne Marike Lokhorst

# Inhoud

Overzicht tabellen en figuren.....	2
Voorwoord.....	3
Samenvatting en aanbevelingen .....	4
De belangrijkste resultaten.....	4
De belangrijkste aanbevelingen.....	6
Inleiding - Promoveren bij Hogeschool Rotterdam.....	8
Promotievouchers en Promotiebeurzen voor Leraren .....	8
Gepromoveerde docent-onderzoekers en Postdoc beurzen.....	10
Samenwerking met universiteiten .....	11
1. Onderzoekspopulatie en onderwerpen van de enquête.....	13
1.1 Onderzoekspopulatie en respons .....	13
1.2 Onderwerpen in de drie enquêtes.....	13
2. Resultaten van enquête onder lectoren .....	15
2.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie van lectoren.....	15
2.2 Ervaringen van lectoren met begeleiding van promovendi op HR .....	16
3. Resultaten van enquête onder huidige promovendi .....	19
3.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie van huidige promovendi.....	19
4. Resultaten van de enquête onder gepromoveerden .....	22
4.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie van gepromoveerden.....	22
5. Ervaringen met promotievouchers en de onderzoekscommissie .....	25
5.1 Promotievouchers: aantallen en duur.....	25
5.2 Oordelen over procedure promotievoucher en onderzoekscommissie .....	26
6. Succes- en faalfactoren bij promoveren .....	28
6.1 Succesfactoren bij een promotietraject .....	28
6.2 Belemmerende of faalfactoren bij een promotietraject.....	29
6.3 Rapportcijfers voor begeleiding .....	31
6.4 Afspraken met promotoren/universiteiten.....	35
7. Houding ten opzichte van promoveren (PhD) en afspraken met universiteiten.....	40
7.1 Algemene houding ten opzichte van promoveren .....	40
7.2 Carrièreperspectief voor gepromoveerde docent-onderzoekers.....	41
8. Houding ten opzichte van het Professional Doctorate (PD).....	46
Bijlage 1      Overzicht van alle vragen in de enquêtes.....	50

## Overzicht tabellen en figuren

Tabel 01 - Overzicht promotievouchers sinds 2007 (stand van zaken 1-2-2021) .....	9
Tabel 02 - Overzicht toegekende postdoc vouchers/beurzen sinds 2018 (op 1-2-2021) .....	11
Tabel 03 - Universiteiten waar promotoren van HR-promovendi zijn aangesteld .....	11
Tabel 04 - Respondenten enquête promoveren aan Hogeschool Rotterdam.....	13
Tabel 05 - Gezamenlijke vragen voor alle drie de respondentgroepen.....	14
Tabel 06 - Achtergrondgegevens lectoren (n=35).....	15
Tabel 07 - Redenen voor lectoren om (nog) geen promovendi te begeleiden (n=13 <sup>a</sup> ).....	16
Tabel 08 - Ervaringen met begeleiding promovendi van lectoren (n=21) .....	17
Tabel 09 - Redenen om voortijdig te stoppen met promotieonderzoek volgens lectoren (n=11) .....	17
Tabel 10 - Achtergrondgegevens huidige promovendi (n=33).....	20
Tabel 11 - Achtergrondgegevens van gepromoveerden (n=15).....	22
Tabel 12 - Promotievouchers van huidige promovendi (n=25) en gepromoveerden (n=15) .....	25
Tabel 13 - Oordelen over ondersteuning vanuit OKC (o.a. procedure promotievouchers en ondersteuning) .....	26
Tabel 14 – Stellingen over succesfactoren bij een promotietraject.....	28
Tabel 15 – Top 3 belangrijkste succesfactoren bij een promotietraject .....	28
Tabel 16 – Top 3 minst belangrijke succesfactoren bij een promotietraject .....	29
Tabel 17 – Stellingen over belemmerende factoren bij een promotietraject.....	29
Tabel 18 - Top 3 belangrijkste belemmerende factoren bij een promotietraject.....	30
Tabel 19 - Top 3 minst belangrijke belemmerende factoren bij een promotietraject .....	30
Tabel 20 - Rapportcijfers (tussen 1-10) voor de begeleiders bij promotietraject.....	32
Tabel 21 - Afspraken die worden gemaakt voor promotietrajecten gemaakt met de promotor .....	37
Tabel 22 - Het belang van het maken van afspraken over promotieonderzoek met de promotor .....	38
Tabel 23 - Schriftelijke vastlegging van afspraken met promotoren en visie op wenselijkheid daarvan .....	39
Tabel 24 - Algemene visie op promoveren van docentonderzoekers bij hogeschool.....	40
Tabel 25 - Carrièreperspectieven van gepromoveerde medewerkers binnen HR / Aanraden aan collega's om promotietraject te beginnen .....	41
Tabel 26 - Stellingen: visie op het Professional Doctorate .....	46
Figuur 01 - Gepromoveerden over het Professional Doctorate .....	47
Figuur 02 - Promovendi over het Professional Doctorate.....	47
Figuur 03 - Lectoren over het Professional Doctorate.....	48

## Voorwoord

Promoveren terwijl je werkt als docent bij Hogeschool Rotterdam: daarmee is de laatste jaren steeds meer ervaring opgedaan. Sinds 13 jaar is het mogelijk om een promotievoucher aan te vragen waarmee docenten twee dagen per week krijgen om aan hun promotieonderzoek te werken. Ook zijn er Promotiebeurzen voor Leraren bij NWO geworven. Weliswaar zijn de eerste succesvolle promoties inmiddels afgerond, maar het aantal promoties blijft achter bij verwachting omdat slechts enkelen er in slagen om het promotieonderzoek binnen de voorgestelde vier jaar (plus één jaar verlenging) af te ronden. Ook haken promovendi af en toe voortijdig af. Daarnaast is er een landelijke ontwikkeling gaande richting het Professional Doctorate, waarbij de vraag is hoe zich deze ontwikkeling verhoudt tot het huidige beleid rondom promoveren.

Alle reden dus om te onderzoeken wat de ervaringen van betrokkenen met promoveren zijn. In mei 2020 zijn daarom alle lectoren van Hogeschool Rotterdam, alle huidige promovendi en alle docent-onderzoekers die dankzij een promotievoucher gepromoveerd zijn, uitgenodigd deel te nemen aan een enquête. Elk van de drie respondentgroepen kreeg een aparte uitnodiging. Hen werd gevraagd naar hun eigen ervaringen met promoveren aan een hogeschool, de aanvraag van een promotievoucher, de duur van het promotietraject inclusief de tijdsbesteding, ervaringen met begeleidende lectoren en hoogleraren, hun visie op promoveren in het algemeen en op een Professional Doctorate in het bijzonder. Ook werd gevraagd naar de wenselijkheid om afspraken te maken met de universiteiten over een reeks aan onderwerpen.

De enquêtes zijn opgesteld door lector AnneLoes van Staa, die in 2007 zelf één van de eerste ontvangers van een promotievoucher was. Diverse collega's hebben de conceptenquête kritisch gelezen en aanvullingen voorgesteld. Wij danken in het bijzonder Elin Koppelaar, Anne Marike Lokhorst, Eva Wingelaar, Jane Sattoe en Jeroen Timmermans voor hun input daarbij. De analyses zijn gedaan door de onderstaande auteurs. Ook dit rapport is door een aantal collega's van kritische kanttekeningen en aanvullingen voorzien. Dank daarvoor aan Marleen Goumans, Micha van der Wal, Katja van Vliet, Elin Koppelaar, Anne Marike Lokhorst en Arjan Lagendaal.

Dr. AnneLoes van Staa & Dr. Jane Sattoe

Maart 2021

## Samenvatting en aanbevelingen

**Aanleiding voor dit onderzoek:** Sinds 13 jaar kent Hogeschool Rotterdam de mogelijkheid om een promotievoucher aan te vragen. Inmiddels zijn de eerste succesvolle promoties afgerond, maar het blijkt dat slechts enkelen er in slagen om het promotieonderzoek binnen de voorgestelde vier jaar (plus één jaar verlenging) af te ronden – wat vraagt om evaluatie van het huidige beleid, ook in het licht van de landelijke ontwikkeling richting het Professional Doctorate. Medio mei 2020 zijn alle lectoren, promovendi en gepromoveerden uitgenodigd voor een enquête. De respons percentages bedragen 71% (lectoren), 85% (huidige promovendi en (84%) van de gepromoveerden. Respondenten zijn afkomstig uit alle zes kenniscentra van Hogeschool Rotterdam.

**Doel van dit onderzoek was:** Het inventariseren en analyseren van de houding van lectoren, promovendi en gepromoveerde docent-onderzoekers ten opzichte van en de ervaringen met promotieonderzoek, promotie vouchers en samenwerking met universiteiten bij Hogeschool Rotterdam. Ook succesfactoren en belemmerende factoren bij promotieonderzoek en de visie op het Professional Doctorate (PD) zijn in kaart gebracht.

### De belangrijkste resultaten...

**Lectoren:** Alle lectoren die hebben gerespondeerd zijn op één na gepromoveerd. Ongeveer twee derde heeft ervaring met begeleiding van HR-promovendi, de rest (nog) niet. De lectoren begeleiden meestal 1 of 2 promovendi en twee derde heeft nog geen afgeronde promoties gezien. Ongeveer de helft heeft ook meegemaakt dat een promovendus is gestopt, waarbij het gebrek aan passende vaardigheden en het onvermogen om onderwijs en onderzoek te combineren als belangrijkste redenen zijn genoemd.

**Promovendi:** Op één na zijn alle huidige promovendi bij een kenniscentrum aangesloten. 25 hebben een HR-promotievoucher ontvangen en 5 een NWO-Promotiebeurs voor Leraren. Vrijwel iedereen heeft een verlenging van de voucher nodig gehad, of verwacht deze te moeten aanvragen. De meeste promovendi hebben momenteel een onderzoeksaanstelling van 0,4 fte; een kwart ontvangt naast de beurs of de voucher ook externe financiering voor het promotieonderzoek. Alle promovendi investeren ook eigen tijd: gemiddeld 8,7 uur per week (SD 5,6). Alle promovendi besteden óók in hun vakantie tijd aan het promotieonderzoek, de helft naar eigen zeggen zelfs veel.

**Gepromoveerden:** Van de 15 gepromoveerde respondenten zijn er 10 op dit moment nog betrokken bij onderzoek. Alle gepromoveerden hadden een promotievoucher van Hogeschool Rotterdam ontvangen. Gemiddeld duurde het promotieonderzoek van gepromoveerden 6,0 (SD 1,2) jaar. De omvang van de aanstellingen tijdens het promotieonderzoek loopt uiteen; bij de meesten was er geen aanvullende externe financiering. Alle gepromoveerden hebben, net als de promovendi, eigen tijd geïnvesteerd en op één na hebben zij óók in hun vakantie regelmatig tijd aan het promotieonderzoek besteed.

**Promotievoucher HR:** Een promotievoucher van 4 jaar voor 0,4 fte is volgens vrijwel alle promovendi en gepromoveerden onvoldoende om een proefschrift af te ronden. Vrijwel iedereen heeft verlenging nodig; ook na de verlenging is er nog extra tijd nodig. Momenteel werkt de helft van de huidige promovendi zonder voucher door aan het proefschrift (50% heeft daarbij nog onderzoekstijd beschikbaar gesteld gekregen van de leidinggevende; de andere helft niet). Een promotietraject vraagt bovendien een grote investering in eigen tijd.

**Ondersteuning:** Over de ondersteuning door de promotievouchercommissie zijn de meeste respondenten positief. De procedure is duidelijk, de ondersteuning door de secretarissen wordt hoog gewaardeerd. Wel menen gepromoveerden dat meer intervisie gewenst is en vinden de respondenten een aanbod op het terrein

van academisch schrijven gewenst. Lectoren zijn het meest kritisch over de vraag of de oordelen van de onderzoekscommissie passend en rechtvaardig zijn.

**Succesfactoren:** De belangrijkste succesfactoren voor het welslagen van een promotieonderzoek zijn:

- ▶ aantoonbare vaardigheden van de promovendus voor het zelfstandig afronden van een promotietraject
- ▶ goede begeleiding door de hogeschool / lector
- ▶ de promovendus slaagt er goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
- ▶ de promovendus heeft meer tijd voor promotieonderzoek dan twee dagen per week (volgens promovendi)

**Faalfactoren:** De belangrijkste belemmerende factoren voor het welslagen van een promotieonderzoek zijn:

- ▶ te weinig tijd voor promotieonderzoek (twee dagen per week of minder)
- ▶ de promovendus slaagt er niet goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
- ▶ onvoldoende steun van de onderwijsmanager (volgens lectoren)
- ▶ het ontbreken van optimale samenwerking met de promotor/ universiteit (volgens gepromoveerden)
- ▶ onvoldoende kwaliteit van de begeleiding van de lector (volgens promovendi)

**Rapportcijfers voor promotiebegeleiding:** De gegeven rapportcijfers voor *begeleiding door lectoren* zijn hoog (gemiddeld 7,9-8,3). Het gemiddelde is iets hoger dan dat voor de *begeleiding door hoogleraren* (7,7-8,1), maar het verschil is klein. Promovendi en gepromoveerden zijn meestal tevreden over de begeleiding door lector/hoogleraar. *Onvoldoendes voor begeleiding* worden gegeven als de lector onvoldoende onderzoekservaring heeft of als lectoren of hoogleraren weinig betrokken zijn, of weinig tijd investeren. Er worden ook regelmatig tieners uitgedeeld: als de lector/hoogleraar betrokken en toegankelijk is, beschikt over voldoende tijd, een motiverende coachingstijl hanteert en kritische, maar opbouwende en concrete feedback levert.

**Samenwerking lectoren-hoogleraren:** Lectoren noemen de relatie met de promotor complex en soms afstandelijk; voor een goede samenwerking is een teamgevoel en voldoende tijdsinvestering van belang, maar ook een aanvullende inhoudelijke inbreng. Goede selectie van hoogleraren en structurele samenwerking (in plaats van incidenteel) zijn succesfactoren.

**Afspraken met universiteiten:** Respondenten vinden het wenselijk dat er bij de start van een promotietraject een samenwerkingsovereenkomst wordt opgesteld tussen hoogleraar, lector en promovendus over uiteenlopende zaken, zoals begeleiding en samenwerking tussen lector-hoogleraar, afspraken over auteurschappen, scholingsmogelijkheden en andere faciliteiten voor de promovendus, en de verdeling van de kosten. Respondenten vinden deze afspraken belangrijk maar op dit moment wordt een dergelijk convenant in ongeveer een derde van de promotietrajecten opgesteld.

**Houding ten opzichte van promoveren:** Er is brede steun voor de stellingen dat een promotieonderzoek een duidelijke meerwaarde voor het onderwijs, het praktijkgericht onderzoek en voor de praktijk heeft en dat dit docent-onderzoekers zelf ook veel oplevert. Ook vinden de respondenten dat promotieonderzoek een bijdrage moet leveren aan de wetenschap en hoort de begeleiding van promovendi tot de taken van de lector. De stellingen dat een promotieonderzoek de docent-onderzoeker veel oplevert én dat er méér tijd nodig is voor het promotieonderzoek dan de huidige 0,4 fte van de promotievoucher worden het *hoogst* gescoord.

**Wat levert promoveren op en wat kost het?** De meeste respondenten zouden hun collega's op zich aanraden om een promotieonderzoek te starten, maar promoveren is niet voor iedereen weggelegd. Een hoge intrinsieke motivatie, grote dosis doorzettingsvermogen, een hoog niveau aan academische vaardigheden en bijzondere

interesse voor onderzoek zijn noodzakelijk. Wie er bewust voor kiest, krijgt binnen Hogeschool Rotterdam te maken met vele hobbels, zoals beperkte tijd, soms gebrek aan steun vanuit de opleiding en hoge werkdruk (onderwijs gaat altijd voor). Maar wie deze zaken weet te trotseren en een lange adem heeft wordt beloond met een fantastische ervaring, die zeer verrijkend is voor de promovendus maar ook de hogeschool veel biedt, omdat een promotietraject de hoogste academische vaardigheden traint. Tegelijk stellen veel respondenten vast dat de prijs hoog is, dat het traject lang en zwaar is. Het onderzoeksklimaat aan Hogeschool Rotterdam is verre van gunstig, zowel vanuit het management als vanuit de collega's is er vaak weinig steun, waardering en perspectief voor gepromoveerde docent-onderzoekers.

**Houding ten opzichte van Professional Doctorate:** Vooralsnog kan het PD als alternatief voor de huidige PhD-route op weinig enthousiasme rekenen. Veel respondenten hebben aangegeven dat zij nog te weinig weten van een PD-traject en geven daardoor neutrale antwoorden of gebruiken de optie 'weet niet'. Op zich is er steun voor de stelling dat de derde cyclus een noodzakelijke aanvulling is op het bestaande aanbod van Bachelor- en Masteropleidingen in het hbo, en ook het idee dat een PD-traject wellicht meerwaarde heeft in het eigen vakgebied en een aantrekkelijk loopbaanperspectief *kan* zijn, wordt gesteund door bijna de helft van de respondenten. Maar de meeste respondenten zouden collega's niet aanraden voor een PD-traject te kiezen in plaats van voor een PhD. Er is wél ruime steun voor deelname aan een pilot met het PD en de meeste lectoren zouden wel als promotor willen optreden bij PD-trajecten, en in meerderheid is men ervan overtuigd dat het eigen kenniscentrum hier al klaar voor is.

## De belangrijkste aanbevelingen...

### A) Meer tijd en ruimte voor het uitvoeren van een promotieonderzoek

- ▶ Breid de omvang en de duur van de promotievoucher uit zodat er meer tijd beschikbaar komt om het promotieonderzoek uit te voeren;
- ▶ Bewaak dat promovendi hun onderzoekstijd effectief kunnen besteden aan onderzoek door afspraken tussen opleidingsmanager, docent en lector vast te leggen in een convenant, en deze afspraken te evalueren in de gesprekscyclus.

### B) Betere ondersteuning bij de uitvoering en begeleiding van een promotieonderzoek

- ▶ Zorg voor intervisie voor lectoren én promovendi;
- ▶ Organiseer een passend aanbod voor *graduate* onderwijs binnen HR (o.a. academisch schrijven);
- ▶ Creëer een promovendinetwerk binnen HR en zorg voor een centraal service punt waar promovendi terecht kunnen met vragen;
- ▶ Ontwikkel een begeleidingsplan voor promovendi, met tijdsplanning en werkafspraken.

### C) Een beter carrièreperspectief voor gepromoveerde onderzoekers

- ▶ Zorg dat gepromoveerde onderzoekers na hun promotie betrokken kunnen blijven bij onderzoek;
- ▶ Laat onderzoekstaken expliciet aan bod komen in de gesprekscyclus, waarbij onderwijsmanager en begeleidend lector samen de gesprekken voeren;
- ▶ Registreer het percentage gepromoveerde docenten binnen alle instituten en kenniscentra; stel streefgetallen op om dit percentage stapsgewijs te verhogen;
- ▶ Masteropleidingen zijn bij uitstek de plaats waar gepromoveerde docenten werkzaam moeten zijn;

- ▶ Zorg voor passende carrièrepaden voor gepromoveerden, maak Hogeschool Rotterdam een aantrekkelijke werkgever voor gepromoveerden.

#### D) Een gunstiger onderzoeksklimaat bij HR

- ▶ Zorg dat de 10% regeling daadwerkelijk wordt uitgevoerd en dat onderzoek binnen de opleidingen in hoger aanzien komt;
- ▶ Besteed in de personele werving meer expliciete aandacht aan onderzoek als kerntaak van een docent bij Hogeschool Rotterdam;
- ▶ Zorg voor perspectief aan talentvolle jonge afgestudeerde Masters door hen te binden met perspectief op de combinatie onderwijs én onderzoek : het functiehuis<sup>1</sup> biedt daar alle mogelijkheden voor;
- ▶ Stel een ambitieus plan om binnen Hogeschool Rotterdam de combinatie onderzoek én onderwijs tot de meest gangbare te maken, in plaats van de uitzondering;
- ▶ Maak onze onderzoekers beter zichtbaar, herkenbaar en vindbaar, zowel voor elkaar (intern) als voor de buitenwereld (extern): strategische communicatie over praktijkgericht onderzoek is hierin onmisbaar;
- ▶ Benut de expertise van lectoren en laat ze deelnemen aan de curriculumraad van opleidingen als (inhoudelijk) adviseur.

#### E) Afspraken met universiteiten over promovendi

- ▶ Stel een concept samenwerkingsovereenkomst/ convenant op dat lectoren kunnen gebruiken om afspraken met de promotoren/ universiteiten schriftelijk vast te leggen;
- ▶ Maak niet alleen afspraken over voorzieningen en onderlinge verwachtingen, maar ook over een verdeling van de kosten en de verwachtingen ten aanzien van de inzet over en weer;
- ▶ Ga het gesprek aan met enkele universiteiten, bv. in de Deltaregio over meer structurele samenwerking tussen deze universiteiten en onze kenniscentra/ lectoraten waarbij ook promoties worden betrokken;
- ▶ Ga daarbij te rade bij collega-hogescholen die al zulke afspraken hebben gemaakt.

#### F) Experimenten met en kritische evaluatie van het Professional Doctorate (PD)

- ▶ Maak vooraf heldere afspraken over de evaluatie binnen HR van deelname aan landelijke PD pilots;
- ▶ Onderzoek of de houding van werkveld, docent-onderzoekers en lectoren positiever wordt over (de meerwaarde van) een PD-diploma naarmate we er meer ervaringen mee gaan opdoen;
- ▶ Zet in op het *ius promovendi* voor lectoren in PhD-trajecten onder dezelfde voorwaarden die voor UHDs aan universiteiten (gaan) gelden;
- ▶ Zorg dat promoveren in de vorm van een PhD een blijvend alternatief is voor hbo-docenten; immers, een PhD is niet hetzelfde als of inwisselbaar met een PD.

---

<sup>1</sup> In de functiereeks Docenten Hogeschool Rotterdam (<https://hint.hr.nl/nl/HR/Werken-bij/mijn-dienstverband/cao-en-functiehuis/>) worden bij *alle functies* uit de functiefamilie Onderwijs & Onderzoek rollen voor onderzoek beschreven. Als kanttekening wordt hierbij geplaatst dat rol van onderzoeker, zoals deze bij de basisdocentfunctie staat uitgewerkt, niet voor alle docenten is bedoeld. Ook wordt gesteld: "over het algemeen zullen alleen docenten met onderzoeksambitie zich verder ontwikkelen". Onvermeld blijft echt hoe HR deze onderzoeksambitie gaat stimuleren bij meer docenten dan nu het geval is en hoe HR ervoor gaat zorgt dat niet alleen bij onderzoekers, maar ook bij docenten de combinatie onderwijs én onderzoek de meest gangbare wordt en dat in de toekomst elke docent-onderzoeker zich beweegt in de driehoek tussen opleiding, kenniscentrum en praktijk (Hogeschool Rotterdam. 2017. Functiereeks Docenten, p. 2).



## Inleiding - Promoveren bij Hogeschool Rotterdam

Met de komst van praktijkgericht onderzoek op Hogeschool Rotterdam (HR) ongeveer 20 jaar geleden, heeft ook het promotieonderzoek haar intrede gedaan. In dit hoofdstuk schetsen we kort de achtergronden en cijfers m.b.t. promoveren bij HR. Sinds 2006 is het mogelijk als docent bij HR een promotievoucher aan te vragen; sinds 2011 bestaat ook de mogelijkheid een Promotiebeurs voor leraren aan te vragen bij NWO.

Een promotieonderzoek doen bij HR kan op dit moment op verschillende manieren (ook combinaties zijn mogelijk, bv. van 1 en 3):

1. Met een HR-promotievoucher: deze geeft docent-onderzoekers een aanstelling van 0,4 fte voor 4 jaar + 1 jaar verlenging;
2. Met een andere beurs, bijvoorbeeld de Promotiebeurs voor Leraren (NWO): dit is een vervangingsbeurs voor max. 0,4 fte voor maximaal 5 jaar of een beurs van de NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek);
3. Met (aanvullende) externe financiering, bijvoorbeeld een projectsubsidie;
4. Zonder financiering maar met een gedeeltelijke vrijstelling van onderwijs (bv. na afloop van de promotievoucher);
5. Geheel/gedeeltelijk in eigen tijd (bv. na afloop van de promotievoucher).

## Promotievouchers en Promotiebeurzen voor Leraren

Bij Hogeschool Rotterdam worden sinds 2007 promotievouchers uitgereikt aan docenten die willen promoveren. In principe gaat het om een voucher voor 4 jaar, met een mogelijke verlenging van 1 jaar. Er is jaarlijks ruimte voor **26** vouchers (promotie- en postdocvouchers); het aantal gehonoreerde aanvragen voor een promotievoucher schommelt jaarlijks, gemiddeld is dit 6 per jaar. Momenteel zijn er minder lopende vouchers dan er plekken zijn.

De promotievoucher omvat op dit moment een bedrag van € 20.000 per jaar, voor de salariskosten van 1 dag, dat wordt uitbetaald aan het betrokken kenniscentrum. De promovendus wordt dus voor 0,2 fte betaald gedetacheerd naar een kenniscentrum; daarnaast wordt van de betrokken opleiding gevraagd 0,2 fte extra tijd bij te leggen (om niet detachering) zodat de totale aanstelling voor het promotieonderzoek 0,4 fte is. De promotievoucher zorgt dus voor een vrijstelling van 2 dagen per week voor promotieonderzoek.

Twee keer per jaar kunnen aanvragen worden gedaan bij een commissie. Deze commissie bevat een vertegenwoordiging van lectoren uit alle kenniscentra onder extern voorzitterschap van een hoogleraar. Deze commissie beoordeelt de aanvragen; twee gepromoveerde beleidsadviseurs begeleiden het proces. De aanvraagprocedure is in de loop van de jaren uitgebreid en aangescherpt; hierbij zijn aanvraag- en beoordelingsformulieren ontwikkeld. Aan de promovendi wordt jaarlijks om een voortgangsrapportage gevraagd, waarbij na het eerste jaar een GO/NO GO moment is ingebouwd waarbij ook de promotor(en) en copromotor(en) (=lector) om een oordeel wordt gevraagd. Bij de promotievoucheraanvraag is altijd een (gepromoveerde) lector betrokken; de aanvraag moet mede ondersteund worden door de directeur van het kenniscentrum en van het instituut waar de aanvrager is aangesteld. Ook wordt de aanvraag door de kandidaat aan twee onafhankelijke reviewers voorgelegd (een uit de praktijk, een uit de wetenschap). De kandidaat licht vervolgens toe wat er met het commentaar van de reviewers is gedaan. Sinds enkele jaren wordt er een voorbereidingscursus georganiseerd voor potentieel geïnteresseerde docenten. Deze cursus is niet verplicht.

In Tabel I is een overzicht opgenomen van de 68 promotievouchers die sinds 2007 zijn toegekend.

Tabel 01 - Overzicht promotie vouchers sinds 2007 (stand van zaken 1-2-2021)

Kenniscentrum	Gepromoveerd	Gestopt	Nog bezig (zonder voucher)	Lopende voucher	Totaal
Creating 010	1	1	1	3	6
Duurzame Havenstad	-	1	4	2	7
Business Innovation	1	3	-	2	6
Talentontwikkeling	7	3	6	4	20
Zorginnovatie	11	3	5	8	27
Wdka	-	-	-	2	2
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>68</b>

Het aantal aanvragers per kenniscentrum varieert sterk: 40% van de gehonoreerde aanvragen komt van Zorginnovatie en 29% van Talentontwikkeling. De andere kenniscentra zijn de laatste jaren wel bezig met een inhaalslag. Ook bij het aantal gepromoveerden zien we deze verschillen terug. Als we [het aantal gepromoveerden] delen door [totaal aantal aanvragers] is bij Zorginnovatie 41% van het totale aantal aanvragers gepromoveerd; bij Talentontwikkeling 35%. Bij Zorginnovatie is 11% van de aanvragers gestopt zonder de promotie af te ronden; bij Business Innovation is dat 50%. Overigens is het totale aantal gestopte promovendi (16% van het totaal) vergelijkbaar met promovendi uit de universitaire wereld, waar genoemd wordt dat 10-20% het promotietraject voortijdig beëindigt. Een recent rapport van het [Promovendi Netwerk Nederland](#) geeft aan dat 40% van de promovendi overweegt te stoppen.

De gemiddelde duur van het promotietraject kan niet uit bovenstaande tabel worden afgeleid, maar aangezien er bijna evenveel promovendi *mét* lopende vouchers als promovendi *zonder* voucher zijn (deze zijn al langer dan 5 jaar bezig), is duidelijk dat een voucher van 5 jaar voor 2 dagen per week onvoldoende is om de promotie succesvol af te ronden. Ook hierin verschillen onze promovendi niet van die van de universiteiten. Volgens de [VSNU](#) was de gemiddelde promotieduur in 2015 gemiddeld 61 maanden (waarbij er onderlinge verschillen zijn tussen de universiteiten) – dat is meer dan 5 jaar *full time*!

Naast promovendi die met een promotievoucher worden ondersteund, zijn er ook nog enkele bursalen actief op HR, bv. degenen die een promotiebeurs ontvangen bij de [NWO Promotiebeurs voor Leraren](#). Met deze promotiebeurs kan gedurende een periode van vijf jaar een vervanger worden aangesteld voor de helft van de contractomvang, met een maximum van 0,4 fte vrijstelling. Daarnaast is er een jaarlijks budget van €3.350 voor reis- en andere onderzoekskosten. Deze vervangingsbeurs is dus ruimer dan een promotievoucher, waarbij de opleiding 50% van de aanstelling voor het promotieonderzoek moet bijdragen. Sinds 2014 zijn er **14** succesvolle aanvragen door docenten bij HR gedaan; vergeleken met andere hogescholen lijkt dit een relatief klein aantal, maar dit hebben we niet systematisch onderzocht. Opvallend is bovendien dat bij lang niet alle NWO-beurzen lectoren als copromotor of kenniscentra als onderzoekseenheid betrokken zijn. Dit lijkt te gelden voor bijna de helft van de aanvragen. Wederom zijn de meeste aanvragers afkomstig uit de zorg- en sociale opleidingen en uit Kenniscentrum Zorginnovatie / Talentontwikkeling.

## Gepromoveerde docent-onderzoekers en Postdoc beurzen

Deze cijfers zeggen niet veel over het aantal gepromoveerden binnen HR. Cijfers hierover zijn schaars en worden helaas binnen HR niet verzameld zodat inzicht hierin ontbreekt. Ook in de jaarverslagen 2018 van de kenniscentra is daar vrijwel niets over te vinden, behalve bij Kenniscentrum Zorginnovatie waren er in 2018 43 gepromoveerde onderzoekers actief en 22 promovendi (bij 12 lectoren, plus 1 die niet is gepromoveerd). Bij andere kenniscentra zijn deze cijfers niet bekend. Bij de meeste opleidingen werken weinig gepromoveerde medewerkers, meestal werken zij bij Masteropleidingen.

Een lastig en taai probleem is het gebrek aan carrièreperspectieven voor gepromoveerde medewerkers binnen de hogeschool, in het bijzonder de mogelijkheden om structureel een bijdrage aan het onderzoek te (blijven) leveren. Een belangrijke reden hiervoor is dat er beperkte eerste geldstroom financiering hiervoor aan hogescholen ter beschikking gesteld wordt. Bij HR is er wel de 10% regeling die inhoudt dat de onderwijsinstellingen geacht worden 10% van hun personeelsbestand in te zetten voor onderzoeksactiviteiten. In de praktijk is dit geen verplichting en wordt dit door de meeste instellingen bij lange na niet gerealiseerd.

Recent heeft Instituut voor Gezondheidszorg besloten uit eigen middelen 4 nieuwe lectoren te benoemen in schaal 14 (in 3 van de 4 gevallen betrof het een interne medewerker van het kenniscentrum en/of hoofddocent van IvG) o.a. met als doel deze medewerkers een carrièreperspectief te bieden. Ook bij Instituut voor Sociale Opleidingen is zo 1 nieuwe lector benoemd.

### Postdoc beurzen

De [Hbo-Postdoc regeling van SIA](#) biedt de kans aan een gepromoveerde docent om 2 jaar lang 2 dagen per week onderzoek te doen, naast hun onderwijsaanstelling. Het aantal te financieren postdocs is afhankelijk van de omvang van de hogeschool; bij HR is dit 4 per ronde. Per hbo-postdoc is maximaal € 80.000 beschikbaar voor een aanstelling van 2 jaar. De hogeschool draagt voor minimaal 50% bij aan loon- en materiële kosten.

In de eerste ronde zijn er bij HR 4 postdoc-aanvragen bij SIA gehonoreerd. In de ronde 2020-2022 is er in 2020 1 HR-postdoc-aanvraag bij SIA gehonoreerd en zijn er nog enkele in voorbereiding.

HR heeft in 2018 daarnaast een eigen postdoc regeling ingesteld met vergelijkbare voorwaarden. De postdocvoucher vergoedt 2 jaar lang 1 dag onderzoekstijd waarbij de opleiding 1 dag per week 'om niet' erbij legt. Deze regeling geldt alleen voor docenten met een aanstelling van minimaal 0,68 fte en ze moeten gepromoveerd zijn. Voor elk kenniscentrum zijn maximaal 2 postdocvouchers per jaar beschikbaar. Sinds 2019 zijn er 8 postdocvouchers gehonoreerd. Het totaal aantal gehonoreerde postdocprojecten staat in Tabel 02.

Tabel 02 - Overzicht toegekende postdoc vouchers/beurzen sinds 2018 (op 1-2-2021)

Kenniscentrum	SIA postdoc voucher	HR postdoc voucher	Totaal
Creating 010	1	1	2
Duurzame Havenstad	1	-	1
Business Innovation	1	1	2
Talentontwikkeling	-	2	2
Zorginnovatie	2	3	5
Wdka	-	1	1
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

## Samenwerking met universiteiten

Van de 68 promovendi met een promotievoucher is de universiteit, waar de promotor(en) zijn aangesteld en de promotie plaatsvindt, in 37% van de gevallen de Erasmus Universiteit Rotterdam of Erasmus MC, in 9% de TU Delft en 6% de Universiteit Leiden (totaal 52% in de Deltaregio: Rotterdam/Delft/Leiden). De overige 37% is verspreid over het hele land; 10% promoveert aan een buitenlandse universiteit (Tabel 03).

Bij de kandidaten met een NWO Lerarenbeurs (n=14) bestaat een even divers beeld. Daar zijn (voor zover bekend) nog geen kandidaten gepromoveerd (Tabel 03). Ook hier promoveert 42% in de Deltaregio.

Tabel 03 - Universiteiten waar promotoren van HR-promovendi zijn aangesteld

	Gepromoveerd	Gestopt	Nog bezig (zonder voucher)	Lopende voucher	NWO Lerarenbeurs (geen HR voucher)	Totaal
Erasmus Universiteit Rotterdam	7	2	-	5	2	16
Erasmus MC	4	2	2	3	1	12
Vrije Universiteit Amsterdam	-	-	3	5	2	10
TU Delft	-	1	3	2	1	7
Universiteit Leiden	1	1	1	1	1	5
Universiteit Twente	1	-	1	1	1	4
Universiteit Utrecht	-	2	1	-	2	5
Universiteit van Amsterdam	1	1	0	1	1	4
Universiteit voor Humanistiek	1	-	1	-	-	2
Open Universiteit	1	-	1	0	-	2

Rijksuniversiteit Groningen	1	-	1	-	2	4
Radboud Universiteit Nijmegen	-	-	-	-	1	1
Maastricht University	-	-	-	1	-	1
Buitenland	2	1	2	2		7
Onbekend	1	1	-	-		2
<b>Totaal</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>82</b>

Momenteel bestaat bij HR geen centraal beleid ten aanzien van de samenwerking met universiteiten. Afspraken over begeleiding, scholing, vergoeding van kosten voor congressen en Open Access publicaties worden niet centraal gemaakt, maar aan de betreffende lector overgelaten. Ook de rol van de lector als copromotor is vaak niet formeel geregeld, of bestaat niet officieel (zoals bij NWO-Lerarenbeurs). De promotiepremie wordt altijd uitgekeerd aan de universiteit en de hogeschool ontvangt hier geen deel van, hoewel alle risico's en aanstellingskosten bij HR liggen.

## 1. Onderzoekspopulatie en onderwerpen van de enquête

### 1.1 Onderzoekspopulatie en respons

Medio mei 2020 zijn 3 enquêtes bij Hogeschool Rotterdam uitgezet onder:

- ▶ Alle lectoren (n=56)
- ▶ Huidige promovendi (met HR promotievoucher of NWO Lerarenbeurs) (n=46)
- ▶ Gepromoveerden (met HR promotievoucher of NWO Lerarenbeurs) (n=19)

Aan de enquête hebben 40 lectoren (respons 71%), 39 huidige promovendi (85%) en 16 gepromoveerden (84%) deelgenomen uit alle zes kenniscentra van Hogeschool Rotterdam. We rapporteren hier alleen over de **35** lectoren, **33** huidige promovendi en **15** gepromoveerden van wie er gegevens in de SPSS-bestanden beschikbaar waren ([Tabel 04](#)).

Tabel 04 - Respondenten enquête promoveren aan Hogeschool Rotterdam

	Lectoren	Huidige promovendi	Gepromoveerden	Totaal
Kenniscentrum Business Innovation	4	-	1	5
Kenniscentrum Creating 010	3	5	-	8
Kenniscentrum Talentontwikkeling	9	8	3	20
Kenniscentrum Duurzame HavenStad	6	4	-	10
Kenniscentrum Willem de Kooning Academie	2	1	-	3
Kenniscentrum Zorginnovatie	11	14	11	36
Niet aangesloten bij een kenniscentrum voor promotieonderzoek	-	1	-	1
<b>Totaal</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>83</b>

### 1.2 Onderwerpen in de drie enquêtes

Er waren geen gevalideerde vragenlijsten over dit onderwerp beschikbaar. De vragen zijn dus zelf geconstrueerd.

In **Bijlage 1** wordt een overzicht gegeven van de onderwerpen die in de drie verschillende enquêtes achtereenvolgens aan bod kwamen. Naast achtergrondvragen, vragen over het eigen promotieonderzoek kwamen ook vragen over begeleiding, ondersteuning, afspraken met universiteiten, succes- en faalfactoren en de houding ten opzichte van promoveren en het Professional Doctorate aan bod.

Om vergelijkingen tussen de groepen mogelijk te maken, zijn waar mogelijk vergelijkbare vragen in de 3 enquêtes opgenomen. De vragen zijn soms licht aangepast in formuleringen voor de verschillende

respondentgroepen. In [Tabel 05](#) staat een overzicht van de vragen die in alle 3 respondentgroepen aan bod zijn gekomen.

Tabel 05 - Gezamenlijke vragen voor alle drie de respondentgroepen

<b>Ondersteuning, succes- en faalfactoren en begeleiding bij promotietraject</b>
Stellingen over ondersteuning van promotieonderzoeken/ promovendi vanuit HR
Rapportcijfer voor de kwaliteiten van de lector als begeleider van promovendi
Rapportcijfer voor de begeleiding vanuit de promotor (en evt. copromotor) van de universiteit
Belangrijkste succesfactoren bij een promotietraject
Belangrijkste belemmerende factoren bij een promotietraject
<b>Afspraken met de promotor</b>
Welke afspraken worden gemaakt met de beoogde promotor van een promovendus: 10 voorbeeldthema's voor afspraken
Worden de afspraken tussen promotor, lector en kandidaat promovendus schriftelijk vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst of convenant
Hoe belangrijk vind jij het om afspraken te maken over... 10 voorbeeldthema's
Hoe wenselijk is vastleggen van afspraken
<b>Algemene houding t.o.v. promoveren en professional doctorate</b>
Hoe denk jij in het algemeen over promoveren van docentonderzoekers bij onze hogeschool?
Beeld van de carrièreperspectieven van gepromoveerde medewerkers binnen HR
Zou jij (andere) docentonderzoekers aanraden om een promotieonderzoek vanuit HR te beginnen?
Stellingen over het Professional Doctorate

## 2. Resultaten van enquête onder lectoren

### 2.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie van lectoren

In totaal hebben 35 lectoren meegedaan aan de enquête; respons is 63%. Alle lectoren zijn aangesloten bij één van de zes kenniscentra van Hogeschool Rotterdam ([Tabel 03](#)). Een kwart van de lectoren (n=9; 26%) is aangesteld voor of in 2010; de rest sinds 2011. Zeven (20%) lectoren zijn aangesteld in 2018 en 2019. De aanstelling van lectoren aanstelling varieert van 0,4-1,0 fte (gemiddeld 0,6 fte (SD 0,2; mediaan 0,5 fte) ([Tabel 06](#)).

Vrijwel alle respondent-lectoren zijn zelf gepromoveerd (n=34; 97%); 1 werkt momenteel nog aan een promotieonderzoek. Van de 34 gepromoveerde lectoren hebben 21 (62%) ervaring met het begeleiden van promovendi aan onze hogeschool.

Tabel 06 - Achtergrondgegevens lectoren (n=35)

Achtergrondgegevens	opties	n (%)
Sinds welk jaar ben je aangesteld als lector bij Hogeschool Rotterdam?	2002	1 (2,9)
	2003	1 (2,9)
	2005	1 (2,9)
	2008	1 (2,9)
	2009	1 (2,9)
	2010	2 (5,7)
	2011	2 (5,7)
	2012	1 (2,9)
	2013	4 (11,4)
	2014	2 (5,7)
	2015	2 (5,7)
	2016	6 (17,1)
	2017	4 (11,4)
	2018	2 (5,7)
2019	5 (14,2)	
Wat is de huidige omvang van je aanstelling als lector bij HR?	0,4	8 (22,9)
	<b>0,5</b>	<b>10 (28,6)</b>
	0,6	2 (5,7)
	0,7	3 (8,6)
	0,75	1 (2,9)
	0,8	6 (17,1)
	1,0	5 (14,3)



Ben jij zelf gepromoveerd?	<b>ja</b>	<b>34 (97,1)</b>
	nee	1 (2,9)
▶ Zo <b>ja</b> , wanneer ben je zelf gepromoveerd?	1990 - 2000	7 (2,9)
	2001- 2010	16 (5,9)
	2011 - 2020	11 (2,9)
▶ Zo <b>nee</b> , ben je momenteel bezig met een promotieonderzoek		1 (2,9)
Heb jij ooit promovendi van HR begeleid vanuit je aanstelling als lector (al dan niet succesvol)? <sup>a</sup>	<b>ja</b>	<b>21 (61,8)</b>
	nee	13 (38,2)

<sup>a</sup> Deze vraag is alleen gesteld aan lectoren die zelf gepromoveerd zijn (n=34).

## 2.2 Ervaringen van lectoren met begeleiding van promovendi op HR

Dertien van de 34 gepromoveerde lectoren (38%) hebben (nog) geen ervaring met begeleiding van promovendi bij Hogeschool Rotterdam. De belangrijkste redenen om (nog) geen promovendi hebben begeleid zijn weergegeven in [Tabel 07](#). Gebrek aan interesse vanuit docenten om te promoveren, niet aantrekkelijk genoeg zijn van een promotie voor docenten en te weinig ondersteuning vanuit het onderwijsmanagement worden het meest genoemd. Geen enkele lector meent dat het begeleiden van promoties niet tot zijn/haar taken behoort.

Tabel 07 - Redenen voor lectoren om (nog) geen promovendi te begeleiden (n=13<sup>a</sup>)

Redenen	n (%)
Er hebben zich nog geen (geschikte) docentonderzoekers gemeld die interesse hebben voor een promotieonderzoek	10 (76,9)
Vanuit het onderwijsmanagement wordt promoveren van docenten niet voldoende ondersteund / gefaciliteerd	3 (23,1)
Promoveren is voor docenten in het hbo niet aantrekkelijk (genoeg)	3 (23,1)
Ik heb (nog) geen ervaring met begeleiden van promovendi	2 (15,4)
Ik heb geen tijd voor het begeleiden van promovendi	1 (7,7)
Ik zie dit niet als onderdeel van mijn taak als lector	0
Promoveren is in mijn vakgebied / lectoraatsthema niet gebruikelijk of noodzakelijk	0
Ik heb geen contacten met hoogleraren die als promotor kunnen optreden	0

<sup>a</sup> Meerdere antwoorden mogelijk.

[Tabel 08](#) geeft een overzicht van promovendi die lectoren (n=21) momenteel begeleiden of al dan niet succesvol hebben begeleid naar een promotie. Gemiddeld begeleiden lectoren momenteel 2,3 (SD 2,1) promovendi (mediaan = 1,0). Twee derde van de lectoren heeft op dit moment nog geen afgeronde promoties bij hun promovendi van Hogeschool Rotterdam meegemaakt.

Tabel 08 - Ervaringen met begeleiding promovendi van lectoren (n=21)

Ervaringen	opties	n (%)
Hoeveel promovendi van Hogeschool Rotterdam zijn op dit moment nog bij jou in begeleiding bij hun promotieonderzoek? (al dan niet met een promotievoucher van Hogeschool Rotterdam)	0	2 (9,5)
	1	9 (42,9)
	2	4 (19,0)
	3	1 (4,8)
	4	1 (4,8)
	5	1 (4,8)
	6	2 (9,5)
	7	1 (4,8)
Hoeveel van jouw promovendi van Hogeschool Rotterdam hebben hun promotieonderzoek inmiddels succesvol afgerond (=zijn gepromoveerd)?	0	14 (66,7)
	1	3 (14,3)
	2	1 (4,8)
	3	1 (4,8)
	4	2 (9,5)
Heb je meegemaakt dat een promovendus van Hogeschool Rotterdam is gestopt met zijn/ haar promotieonderzoek?	nee	10 (47,6)
	ja	11 (52,4)

Meer dan de helft van de lectoren (n=11; 52%) heeft ervaring met een promovendus die voortijdig met zijn/haar promotieonderzoek is gestopt. Redenen om te stoppen zijn samengevat in [Tabel 09](#). De meest geselecteerde redenen zijn: de promovendus was onvoldoende geschikt, slaagde er niet in onderwijs en onderzoek te combineren en was onvoldoende gemotiveerd of had te maken met een ingrijpende verandering in persoonlijke omstandigheden. De relevantie voor het onderwijs speelt geen rol.

Tabel 09 - Redenen om voortijdig te stoppen met promotieonderzoek volgens lectoren (n=11)

	n (%) <sup>a</sup>
De promovendus bleek niet geschikt om te promoveren: deze had niet het juiste niveau of de vaardigheden voor een promotieonderzoek (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)	7 (63,6)
De promovendus slaagde er onvoldoende in om onderwijs/ onderzoek goed te combineren/ slaagde er niet in de tijd voor onderzoek effectief te besteden	6 (54,5)
De promovendus was onvoldoende gemotiveerd	5 (45,5)
(Ingrijpende verandering in de) persoonlijke omstandigheden van de promovendus	5 (45,5)
De promovendus heeft een andere baan gevonden/ andere taken gekregen	1 (9,1)
De promovendus kreeg onvoldoende tijd/ ruimte om aan zijn promotieonderzoek te werken	1 (9,1)
De promovendus kreeg geen promotievoucher of andere beurs	1 (9,1)
Het onderzoeksonderwerp had geen directe relatie met /relevantie voor het onderwijs	-

<sup>a</sup> Meerdere antwoorden mogelijk.

## Conclusie

Aan de enquête hebben 35 lectoren meegedaan die op één na allemaal zijn gepromoveerd. Ongeveer twee derde heeft ervaring met begeleiding van HR-promovendi, de rest (nog) niet. De lectoren begeleiden meestal 1 of 2 promovendi en twee derde heeft nog geen afgeronde promoties gezien. Ongeveer de helft heeft ook meegemaakt dat een promovendus is gestopt, waarbij het gebrek aan passende vaardigheden en het onvermogen om onderwijs en onderzoek te combineren als belangrijkste redenen zijn genoemd.

## 3. Resultaten van enquête onder huidige promovendi

### 3.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie van huidige promovendi

In totaal hebben 33 huidige promovendi meegedaan aan de enquête; het respons percentage is daarmee 73%. Op één na zijn de respondenten allemaal aangesteld bij een kenniscentrum (Tabel 1). Van de huidige promovendi is 24% werkzaam als hoofddocent (n=8); één promovendus is zowel lector als hoofddocent.

De huidige promovendi zijn op het moment van deelname aan de enquête gemiddeld 5,3 (SD 2,7) jaar met hun promotieonderzoek bezig (startjaar tussen 2009-2019; gerekend vanaf de start van het werken aan het promotievoorstel) (Tabel 10). 61% van hen denkt het proefschrift in 2020 of 2021 te kunnen verdedigen.

De meeste promovendi hebben momenteel een **onderzoeksaanstelling** van 0,4 fte (n=13; 39%); bij 9 (27%) promovendi is deze aanstelling echter kleiner (tussen 0,05 en 0,2 fte); bij 11 (33%) is deze juist groter dan 0,4 fte (tussen 0,45 en 1,0 fte) (Tabel 10). Het is mogelijk dat de promovendi in het verleden een grotere of kleinere aanstelling hadden, dus geven deze cijfers geen betrouwbaar beeld over de totale omvang van de onderzoeksaanstelling *per promovendus*. Negen promovendi (27%) hebben naast hun promotievoucher ook extra onderzoekstijd via externe projectfinanciering.

We hebben daarnaast gevraagd naar de hoeveelheid **eigen tijd** die promovendi in hun promotieonderzoek naast de aanstelling op HR besteden. Alle promovendi doen dit. De schatting van de investering van eigen tijd gedurende het totale promotietraject is gemiddeld 8,7 uur per week (SD 5,6). De meesten investeren tussen de 6-10 uur eigen tijd per week. Alle promovendi besteden óók in hun vakantie tijd aan het promotieonderzoek, de helft naar eigen zeggen zelfs veel tijd (n=16; 49%).

Van de 33 huidige promovendi hebben er 25 (76%) een **promotievoucher** ontvangen van HR voor hun promotieonderzoek. Achttien (72%) hebben al verlenging van hun promotievoucher moeten aanvragen, 12 (48%) werken momenteel zonder voucher verder aan hun proefschrift, de helft daarvan in eigen tijd, bij zes anderen is door de leidinggevende extra tijd ter beschikking gesteld. De ervaringen met promotievouchers worden uitgebreider besproken in Hoofdstuk 5.

Er zijn voorts nog 5 promovendi die een andere beurs hebben ontvangen zoals de NWO Lerarenbeurs, die is toegekend tussen 2015 – 2020.

Tabel 10 - Achtergrondgegevens huidige promovendi (n=33)

	opties	n (%)
In welk jaar ben je gestart met je promotieonderzoek (reken vanaf de start van het werken aan je promotievoorstel of aanvraag promotievoucher)	2009	1 (3,0)
	2011	5 (15,2)
	2012	3 (9,1)
	2013	3 (9,1)
	2014	1 (3,0)
	2015	7 (21,2)
	2016	3 (9,1)
	2017	4 (12,1)
	2018	4 (12,1)
	2019	2 (6,1)
In welk jaar denk jij je proefschrift te kunnen verdedigen?	2020	5 (15,2)
	2021	15 (45,5)
	2022	5 (15,2)
	2023	2 (6,1)
	2024	5 (15,2)
	2025	1 (3,0)
Wat is de huidige omvang van je aanstelling t.b.v. onderzoek (in fte)? <sup>a</sup>	0,05	4 (12,1)
	0,1	1 (3,0)
	0,2	4 (12,1)
	0,4	13 (39,4)
	0,45	1 (3,0)
	0,5	2 (6,1)
	0,6	4 (12,1)
	0,8	2 (6,1)
	1,0	2 (6,1)
Hoeveel eigen tijd steek je in je promotieonderzoek? Geef een schatting van het gemiddelde aantal uur per week gedurende het totale promotietraject	1-5 uur	11 (33,4)
	6-10 uur	14 (42,4)
	11-15 uur	4 (12,1)
	16-20 uur	3 (9,1)
	>21 uur	1 (3,0)
Besteed je ook tijdens je vakanties tijd aan je promotieonderzoek of neem je hiervoor vakantiedagen op?	ja, veel	16 (48,5)
	ja, regelmatig	14 (42,4)
	ja, soms	3 (9,1)

Krijg je tijdens je promotietraject aanvullende financiering voor je promotieonderzoek, zodat je meer tijd aan je onderzoek kunt besteden?		
▶ Ja, mijn promotieonderzoek is onderdeel van een extern gefinancierd project.	ja	9 (27,2)
▶ Ja, mijn leidinggevende heeft extra tijd ter beschikking gesteld (naast promotievoucher of promotiebeurs).	ja	8 (24,2)
▶ Ja, ik heb een (gedeeltelijke) aanstelling bij een universiteit	ja	0 (0,0)
Heb je voor je promotieonderzoek een promotievoucher ontvangen van Hogeschool Rotterdam?	ja	25 (75,8)
	nee	8 (24,2)
Heb je reeds een verlenging van je promotievoucher aangevraagd / ontvangen of verwacht je dat je deze nodig hebt? <sup>b</sup>	<b>ja</b>	18 (72,0)
Heb je een andere beurs ontvangen voor je promotieonderzoek, zoals de NWO Lerarenbeurs?	<b>ja</b>	5 (15,2)

<sup>a</sup> Helaas was de antwoordoptie 0 fte niet beschikbaar. Ten minste één promovendus heeft daarom 0,05 fte aangegeven.

<sup>b</sup> Alleen degenen die een promotievoucher kregen toegekend (n=25).

## Conclusie

Aan de enquête hebben 33 promovendi meegedaan die op één na allemaal bij een kenniscentrum zijn aangesloten. Van de promovendi hebben er 25 een HR-promotievoucher ontvangen en 5 een NWO-Promotiebeurs voor Leraren. Vrijwel iedereen heeft een verlenging van de voucher nodig gehad, of verwacht deze te moeten aanvragen. De meeste promovendi hebben momenteel een onderzoeksaanstelling van 0,4 fte; een kwart heeft naast de beurs of het voucher ook externe financiering voor het promotieonderzoek. Alle promovendi investeren daarnaast ook eigen tijd: gemiddeld 8,7 uur per week (SD 5,6). Alle promovendi besteden óók in hun vakantie tijd aan het promotieonderzoek, de helft naar eigen zeggen zelfs veel.

## 4. Resultaten van de enquête onder gepromoveerden

### 4.1 Beschrijving van de onderzoekspopulatie van gepromoveerden

Voor deze enquête zijn **alleen** gepromoveerde collega's benaderd die vanuit Hogeschool Rotterdam zijn ondersteund bij hun promotieonderzoek. Deze 15 gepromoveerde collega's van HR (responspercentage 79%) waren tijdens hun promotieonderzoek aangesteld bij Kenniscentrum Zorginnovatie (n=11; 73%); Kenniscentrum Talentontwikkeling (n=3; 20%) en Kenniscentrum Business Innovation (n=1). Veertig procent (n=6) heeft het promotieonderzoek in of voor 2015 afgerond. Resultaten staan weergegeven in Tabel 9.

Twee derde (n=10) van de gepromoveerden zijn momenteel nog betrokken bij onderzoek van (een kenniscentrum van) HR. Vier gepromoveerden zijn momenteel werkzaam als hoofddocent en drie als lector<sup>2</sup>, de overige (n=8) hebben een andere functie bij HR. Hun huidige aanstelling voor onderzoek is wisselend; 4 respondenten hebben een aanstelling van 0,8 fte of meer; de rest 0,4 of minder.

Degenen die op dit moment geen onderzoeksaanstelling meer hebben (n=5) geven daarvoor de volgende redenen aan:

1. Ik heb zelf (voorlopig) geen interesse meer om onderzoek te doen (n=1)
2. Mijn opleiding heeft geen interesse om mij vrij te stellen te voor onderzoek (n=2)
3. Mijn opleiding heeft geen financiële ruimte om mij vrij te stellen te voor onderzoek (n=2)
4. Het kenniscentrum heeft geen interesse om mij te betrekken bij onderzoek (n=2)
5. Het kenniscentrum heeft geen financiële ruimte om mij in te huren voor onderzoek (n=2)

Twee van hen geven aan dat zij graag weer bij onderzoek betrokken zouden worden.

Tabel 11 bespreekt ook de duur van het promotieonderzoek, de aanstelling hiervoor en de eigen tijdsinvestering. Alle gepromoveerden hebben een promotievoucher van Hogeschool Rotterdam ontvangen. Gemiddeld duurde het promotieonderzoek van gepromoveerden 6,0 (SD 1,2) jaar.

Tabel 11 - Achtergrondgegevens van gepromoveerden (n=15)

Huidige situatie	opties	n(%)
Ben je op dit moment werkzaam als hoofddocent en/of lector?	ja, lector	4 (26,7)
	ja, hoofddocent	3 (20,0)
	nee	8 (53,3)
Ben je op dit moment nog actief betrokken bij onderzoek bij (een kenniscentrum van) Hogeschool Rotterdam?	ja	10 (66,7)
	nee	5 (33,3)

<sup>2</sup> Dit wil overigens niet zeggen dat de promotie aanleiding was voor hun benoeming tot lector of hoofddocent, want het is mogelijk dat zij al in de deze functie benoemd waren voor zij promoveerden.

<b>Indien ja (n=10):</b> Wat is de huidige omvang van je aanstelling bij Hogeschool Rotterdam t.b.v. onderzoek, in fte?	0,1 fte = 1	1 (10,0)
	0,2 fte = 1	1 (10,0)
	0,3 fte = 1	1 (10,0)
	0,4 fte = 3	3 (30,0)
	0,8 fte = 1	1 (10,0)
	0,9 fte = 2	2 (20,0)
	1,0 fte = 1	1 (10,0)
<b>Indien nee (n=5):</b> Zou je graag weer onderzoek willen doen?	ja	2 (40,0)
	nee	3 (60,0)
Heb je een aanvraag voor postdoc-voucher (HR) of subsidie (SIA) gedaan? <sup>a</sup>	ja, gehonoreerd	0 (0,0)
	nee, wel van plan	4 (50,0)
	nee, niet van plan	4 (50,0)
<b>Promotietraject</b>		
Wanneer heb je je proefschrift verdedigd?	2012	1 (6,7)
	2013	2 (13,3)
	2014	1 (6,7)
	2015	2 (13,3)
	2016	2 (13,3)
	2017	3 (20,0)
	2018	4 (26,7)
Hoeveel jaar heb je over je totale promotie gedaan (reken vanaf de start van het werken aan je promotievoorstel of aanvraag promotievoucher tot en met je promotie)? <sup>b</sup>	4 jaar	1 (7,1)
	5 – 6 jaar	9 (64,3)
	6,5 – 8,5 jaar	4 (28,6)
Voor hoeveel fte (gemiddeld) was je aangesteld bij Hogeschool Rotterdam t.b.v. onderzoek tijdens je promotieonderzoek? <sup>c</sup>	0,4 fte	3 (20,0)
	0,6 fte	3 (20,0)
	0,7 fte	1 (6,7)
	0,8 fte	3 (20,0)
	0,9 fte	2 (13,3)
	1,0 fte	3 (20,0)
Heb je tijdens je promotieonderzoek een promotievoucher ontvangen van Hogeschool Rotterdam?	ja	15 (100)



Was er tijdens je promotietraject (gedeeltelijk) aanvullende financiering voor je promotieonderzoek, zodat je meer tijd aan je onderzoek kon besteden? <sup>d</sup>		
▶ Ja, mijn promotieonderzoek was onderdeel van een extern gefinancierd project	ja	4 (26,7)
▶ Ja, mijn leidinggevende had extra tijd ter beschikking gesteld (naast promotievoucher of promotiebeurs)	ja	0 (0)
▶ Ja, ik had een (gedeeltelijke) aanstelling bij een universiteit	ja	1 (6,7)
▶ Nee, er was geen aanvullende financiering	nee	11 (73,3)
Hoeveel eigen tijd heb je gestoken in je promotieonderzoek? Geef een schatting van het gemiddelde aantal uur per week gedurende het totale promotietraject		
	1-5 uur	5 (33,3)
	6-10 uur	5 (33,3)
	11-15 uur	3 (20,0)
	16-20 uur	2 (13,4)
Heb je ook tijdens je vakanties tijd aan je promotieonderzoek besteed of nam je hiervoor vakantiedagen op?		
	ja, veel	6 (40,0)
	ja, regelmatig	8 (53,3)
	ja, soms	0 (0,0)
	nee	1 (6,7)

<sup>a</sup> Deze vraag is alleen gesteld aan degenen die geen lector of hoofddocent zijn (n=8).

<sup>b</sup> Deze vraag is door één gepromoveerde niet ingevuld.

<sup>c</sup> In totaal hadden 5 mensen aanvullende financiering voor het promotieonderzoek; lectoren hadden naast hun eigen promotieonderzoek ook andere onderzoekstaken.

<sup>d</sup> Meerdere antwoorden mogelijk.

## Conclusie

Aan de enquête hebben 15 gepromoveerden meegedaan, waarvan er 10 op dit moment nog betrokken zijn bij onderzoek. Alle gepromoveerden hebben een promotievoucher van Hogeschool Rotterdam ontvangen. Gemiddeld duurde het promotieonderzoek van gepromoveerden 6,0 (SD 1,2) jaar. De omvang van de aanstellingen tijdens het promotieonderzoek loopt uiteen; bij de meesten was er geen aanvullende externe financiering. Alle gepromoveerden hebben, net als de promovendi, eigen tijd geïnvesteerd en op één na hebben zij óók in hun vakantie regelmatig tijd aan het promotieonderzoek besteed.

## 5. Ervaringen met promotie vouchers en de onderzoekscommissie

### 5.1 Promotie vouchers: aantallen en duur

Van de huidige promovendi (n=33) hebben er 25 (76%) een promotie voucher van HR ontvangen (Tabel 12). Bijna de helft (n=15; 45%) kreeg dit voucher in of voor 2016 en is dus al langer dan 4 jaar met het promotieonderzoek bezig; 18 promovendi (55%) hebben verlenging aangevraagd of verwachten dit te moeten doen. Momenteel werken 12 promovendi (48%) in hun eigen tijd (n=6) of (gedeeltelijk) in extra tijd beschikbaar gesteld door de leidinggevende (n=6) verder aan hun proefschrift – voor hen was de duur van de promotie voucher inclusief verlenging dus niet voldoende. Een kwart (n=8; 24%) heeft de OKC-voorbereidingscursus gevolgd. Deze wordt pas sinds enkele jaren aangeboden.

Alle gepromoveerden (n=15) hebben tijdens hun promotieonderzoek dat bij HR werd uitgevoerd een promotie voucher ontvangen (Tabel 13). 80% van de gepromoveerden had ook een verlenging van hun promotie voucher nodig.

Tabel 12 - Promotie vouchers van huidige promovendi (n=25) en gepromoveerden (n=15)

	Opties	Huidige promovendi (n=25) n (%)	Gepromoveerden (n=15) n (%)
In welk jaar heb jij een promotie voucher ontvangen?	2006	-	2 (13,3)
	2007	-	1 (6,7)
	2008	-	1 (6,7)
	2009	-	2 (13,3)
	2010	1 (4,0)	3 (20,1)
	2011	2 (8,0)	2 (13,3)
	2012	5 (20,0)	2 (13,3)
	2013	2 (8,0)	2 (13,3)
	2014	1 (4,0)	-
	2015	2 (8,0)	-
	2016	2 (8,0)	-
	2017	3 (12,0)	-
	2018	2 (8,0)	-
	2019	4 (16,0)	-
	2020	1 (4,0)	-
Heb je de voorbereidingscursus voor het ontwikkelen van een promotie voucher aanvraag gevolgd?	Ja	8 (32,0)	1 (6,7)
	Nee	17 (68,0)	14 (93,3)

Heb je reeds een verlenging van je promotievoucher aangevraagd of verwacht je dat je deze nodig hebt?	Ja	18 (72,0)	-
	Nee	7 (28,0)	-
Had je een verlenging van je promotievoucher nodig?	Ja	-	12 (80,0)
	Nee	-	3 (20,0)
Werk je op dit moment zonder promotievoucher verder aan je proefschrift?	Ja	12 (48,0)	-
	Nee	13 (52,0)	-
▶ Ja, in mijn eigen tijd		6 (24,0)	
▶ Ja, dit is (gedeeltelijk) in tijd beschikbaar gesteld door mijn leidinggevende		6 (24,0)	

## 5.2 Oordelen over procedure promotievoucher en onderzoekscommissie

Aan alle respondenten die ervaringen hebben met (begeleiding van) promotietrajecten waar een promotievoucher bij de onderzoekscommissie van HR is aangevraagd, zijn 10 stellingen voorgelegd over ondersteuning van promotieonderzoeken/ promovendi vanuit OKC. De stellingen zijn gescoord op een 5-punts Likert schaal (van 1=helemaal mee oneens → 5=helemaal eens; plus de optie 'weet niet'). Bij de analyse zijn gemiddelden berekend (voor de 3 groepen); de optie 'weet niet' is niet meegeteld (Tabel 13).

Tabel 13 - Oordelen over ondersteuning vanuit OKC (o.a. procedure promotie vouchers en ondersteuning)

	Lectoren (n=21) <sup>a</sup> Gem (SD)	Huidige promovendi (n=25) Gem (SD)	Gepromoveerd en (n=15) Gem (SD)
1. De procedure voor het aanvragen van promotie vouchers bij de onderzoekscommissie is duidelijk	3,90 (0,79) (n=20)	4,08 (0,86) (n=25)	3,92 (0,52) (n=12)
2. Een algemene voorlichtingsbijeenkomst voor docentonderzoekers die een aanvraag overwegen te doen, zou nuttig zijn <sup>b</sup>	<b>4,21 (0,71)</b> (n=19)	-	-
3. De bestaande voorbereidingscursus voor het aanvragen van promotie vouchers bij de onderzoekscommissie is behulpzaam	3,50 (0,76) (n=14)	3,43 (0,98) (n=7)	NA (n=1)
4. De procedure voor de voortgangsrapportages van de onderzoekscommissie is duidelijk	3,73 (0,80) (n=15)	3,65 (0,93) (n=23)	3,85 (0,55) (n=13)
5. De adviezen van de onderzoekscommissie zijn over het algemeen helder en passend	<b>3,00 (1,14)</b> (n=18)	3,86 (0,85) (n=21)	3,89 (0,78) (n=9)
6. De oordelen van de onderzoekscommissie zijn over het algemeen rechtvaardig	3,29 (1,16) (n=17)	3,79 (0,71) (n=19)	3,67 (1,00) (n=9)

7.	De ondersteuning door de secretarissen van de onderzoekscommissie van het proces is goed	3,78 (1,00) (n=18)	<b>4,30 (0,92)</b> (n=20)	3,86 (1,35) (n=7)
8.	De onderzoekscommissie hecht terecht veel waarde aan de relevantie van het promotieonderzoek voor het onderwijs	3,80 (1,01) (n=20)	4,00 (0,87) (n=25)	3,60 (0,83) (n=15)
9.	Tijdens het promotietraject zou er intervisie voor promovendi aangeboden moeten worden vanuit OKC	3,24 (1,09) (n=21)	3,44 (1,12) (n=25)	<b>4,33 (0,62)</b> (n=15)
10.	HR moet een cursus of coaching op het terrein van academisch schrijven aanbieden aan promovendi	3,71 (1,23) (n=21)	4,08 (1,00) (n=25)	4,20 (0,94) (n=15)

<sup>a</sup> Alleen lectoren die promovendi hebben begeleid.

<sup>b</sup> Deze vraag is niet aan promovendi en gepromoveerden gesteld.

Over het algemeen zijn alle respondentgroepen positief over de ondersteuning door de promotievouchercommissie. Opvallende uitkomsten zijn dat lectoren kritischer zijn over de adviezen en oordelen van de commissie dan de promovendi en gepromoveerden, en dat gepromoveerden aangeven dat zij meer behoefte hadden aan coaching en begeleiding vanuit OKC, in het bijzonder op het terrein van academisch schrijven.

## Conclusie

Vrijwel alle promovendi en gepromoveerden hebben een verlenging van hun promotievoucher nodig (gehad) en ook na de verlenging lukt het de meesten pas na langere tijd het proefschrift te verdedigen: de helft van de huidige promovendi werkt momenteel zonder voucher door aan het proefschrift (50% heeft daarbij nog onderzoekstijd beschikbaar gesteld gekregen van de leidinggevende). Alle respondenten benadrukken dat het promotietraject daarnaast een grote investering in eigen tijd vereist.

Over de ondersteuning door de promotievouchercommissie zijn de meeste respondenten positief. De procedure is duidelijk, de ondersteuning door de secretarissen wordt hoog gewaardeerd. Wel menen gepromoveerden dat meer intervisie gewenst is en vinden de respondenten een aanbod op het terrein van academisch schrijven gewenst. Lectoren zijn het meest kritisch over de stellingen of de oordelen van de onderzoekscommissie passend en rechtvaardig zijn.

## 6. Succes- en faalfactoren bij promoveren

### 6.1 Succesfactoren bij een promotietraject

Aan alle respondenten is gevraagd naar de belangrijkste succesfactoren bij een promotietraject in *het algemeen*. In [Tabel 14](#) staan deze succesfactoren. Daarbij werd gevraagd om de factoren te rangschikken, waarbij rang 1 gold voor meest belangrijk en rang 8 voor minst belangrijke succesfactor. Wanneer een stelling op rang 1 is geplaatst, hebben we 8 punten toegekend etc. Op basis van gemiddelden zijn vervolgens onderstaande top-3 rijtjes gemaakt. [Tabel 15](#) geeft de Top 3 belangrijkste succesfactoren weer volgens de drie respondentgroepen; [Tabel 16](#) de Top 3 minst belangrijke.

Tabel 14 – Stellingen over succesfactoren bij een promotietraject

Stellingen over succesfactoren bij een promotietraject	
a)	De promovendus heeft meer tijd voor promotieonderzoek dan twee dagen per week (bv. dankzij extra financiering)
b)	De promovendus wordt goed begeleid door lector/ hogeschool
c)	De promovendus wordt goed gesteund door zijn onderwijsmanager
d)	Er is optimale samenwerking met de promotor en/of copromotor / universiteit
e)	De promovendus heeft aantoonbare vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)
f)	De promovendus slaagt er goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
g)	Het onderzoeksonderwerp heeft directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
h)	De persoonlijke omstandigheden van de promovendus zijn gunstig/ steunend en blijven stabiel

Tabel 15 – Top 3 belangrijkste succesfactoren bij een promotietraject

De belangrijkste succesfactoren volgens <u>lectoren</u> (n=21)	
1.	De promovendus wordt goed begeleid door lector/ hogeschool
2.	De promovendus slaagt er goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
3.	De promovendus heeft aantoonbare vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)
De belangrijkste succesfactoren volgens <u>huidige promovendi</u> (n=33)	
1.	De promovendus heeft meer tijd voor promotieonderzoek dan twee dagen per week (bv. dankzij extra financiering)
2.	De promovendus slaagt er goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
3.	De promovendus heeft aantoonbare vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)

De belangrijkste succesfactoren volgens gepromoveerden (n=15)	
1.	Er is optimale samenwerking met de promotor en/of copromotor / universiteit
2.	De promovendus heeft aantoonbare vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)
3.	De promovendus wordt goed begeleid door lector/ hogeschool

Tabel 16 – Top 3 minst belangrijke succesfactoren bij een promotietraject

De minst belangrijke succesfactoren volgens lectoren (n=21)	
1.	Het onderzoeksonderwerp heeft directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
2.	De persoonlijke omstandigheden van de promovendus zijn gunstig/ steunend en blijven stabiel
3.	De promovendus wordt goed gesteund door zijn onderwijsmanager
De minst belangrijke succesfactoren volgens huidige promovendi (n=33)	
1.	Het onderzoeksonderwerp heeft directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
2.	De promovendus wordt goed gesteund door zijn onderwijsmanager
3.	De persoonlijke omstandigheden van de promovendus zijn gunstig/ steunend en blijven stabiel
De minst belangrijke succesfactoren volgens gepromoveerden (n=15) zijn:	
1.	Het onderzoeksonderwerp heeft directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
2.	De promovendus wordt goed gesteund door zijn onderwijsmanager
3.	De promovendus heeft meer tijd voor promotieonderzoek dan twee dagen per week (bv. dankzij extra financiering)

## 6.2 Belemmerende of faalfactoren bij een promotietraject

Aan alle respondenten is vervolgens gevraagd naar de belangrijkste belemmerende factoren (faalfactoren) bij een promotietraject in *het algemeen*. De vragen zijn daarbij hetzelfde, maar omgekeerd geformuleerd als de succesfactoren (Tabel 17). Daarbij werd gevraagd om de factoren te rangschikken, waarbij rang 1 gold voor meest belangrijk en rang 8 voor minst belangrijke succesfactor. Wanneer een stelling op rang 1 is geplaatst, hebben we 8 punten toegekend etc. Op basis van gemiddelden zijn vervolgens onderstaande top-3 rijtjes gemaakt. Tabel 18 geeft de Top 3 belangrijkste belemmerende factoren weer volgens de drie respondentengroepen; Tabel 19 de Top 3 minst belangrijke.

Tabel 17 – Stellingen over belemmerende factoren bij een promotietraject

Stellingen over belemmerende factoren bij een promotietraject	
a)	De promovendus heeft te weinig tijd voor promotieonderzoek (twee dagen per week of minder)
b)	De promovendus wordt niet goed begeleid door lector/ hogeschool
c)	De promovendus wordt onvoldoende gesteund door zijn onderwijsmanager
d)	Er is geen optimale samenwerking met de promotor en/of copromotor / universiteit

e)	De promovendus heeft onvoldoende vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)
f)	De promovendus slaagt er niet goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
g)	Het onderzoeksonderwerp heeft geen directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
h)	De persoonlijke omstandigheden van de promovendus zijn ongunstig of niet ondersteunend of veranderen

Tabel 18 - Top 3 belangrijkste belemmerende factoren bij een promotietraject

<b>De belangrijkste belemmerende factoren volgens lectoren (n=21) zijn:</b>	
1.	De promovendus heeft te weinig tijd voor promotieonderzoek (twee dagen per week of minder)
2.	De promovendus wordt onvoldoende gesteund door zijn onderwijsmanager
3.	De promovendus slaagt er niet goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
<b>De belangrijkste belemmerende factoren volgens huidige promovendi (n=33) zijn:</b>	
1.	De promovendus heeft te weinig tijd voor promotieonderzoek (twee dagen per week of minder)
2.	De promovendus slaagt er niet goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden
3.	De promovendus wordt niet goed begeleid door lector/ hogeschool
<b>De belangrijkste belemmerende factoren volgens gepromoveerden (n=15) zijn:</b>	
1.	De promovendus heeft te weinig tijd voor promotieonderzoek (twee dagen per week of minder)
2.	Er is geen optimale samenwerking met de promotor en/of copromotor / universiteit
3.	De persoonlijke omstandigheden van de promovendus zijn ongunstig of niet ondersteunend of veranderen

Tabel 19 - Top 3 minst belangrijke belemmerende factoren bij een promotietraject

<b>De minst belangrijke belemmerende factoren volgens lectoren (n=21) zijn:</b>	
1.	Het onderzoeksonderwerp heeft geen directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
2.	De promovendus wordt niet goed begeleid door lector/ hogeschool
3.	Er is geen optimale samenwerking met de promotor en/of copromotor / universiteit
<b>De minst belangrijke belemmerende factoren volgens huidige promovendi (n=33) zijn:</b>	
1.	Het onderzoeksonderwerp heeft geen directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
2.	De promovendus heeft onvoldoende vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)
3.	De promovendus wordt onvoldoende gesteund door zijn onderwijsmanager
<b>De minst belangrijke belemmerende factoren volgens gepromoveerden (n=15) zijn:</b>	
1.	Het onderzoeksonderwerp heeft geen directe relatie met /relevantie voor het onderwijs
2.	De promovendus wordt onvoldoende gesteund door zijn onderwijsmanager

3. De promovendus slaagt er niet goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden

## Conclusie

Bij de *belangrijkste succesfactoren* valt op, dat alle respondentgroepen de stelling "De promovendus heeft aantoonbare vaardigheden voor het zelfstandig afronden van een promotietraject (bv. schrijfvaardigheden of kennis van onderzoeksmethoden/ statistiek)" in hun top 3 plaatsen. "Goede begeleiding door de hogeschool / lector" is volgens lectoren en gepromoveerden ook zeer belangrijk. Promovendi en lectoren vinden beiden ook deze stelling essentieel: "De promovendus slaagt er goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden". Opvallend is dat de huidige promovendi vinden de stelling dat een promovendus "meer tijd voor promotieonderzoek heeft dan twee dagen per week" de belangrijkste succesfactor, terwijl gepromoveerden die stelling juist het minst belangrijk vinden.

Alle respondenten zijn het erover eens dat de *minst belangrijke* succesfactoren zijn: "Het onderzoeksonderwerp heeft directe relatie met /relevantie voor het onderwijs" en "De promovendus wordt goed gesteund door zijn onderwijsmanager".

Er is grote overeenstemming bij alle respondentgroepen dat te weinig tijd voor promotieonderzoek (twee dagen per week of minder) de *grootste belemmerende factor* is. Promovendi en lectoren vinden beide ook deze belemmerende factor essentieel: "De promovendus slaagt er niet goed in om onderwijs/ onderzoek te combineren en de tijd voor onderzoek effectief te besteden", terwijl die voor gepromoveerden juist als minst belangrijke belemmerende factor geldt. Onvoldoende steun van de onderwijsmanager is volgens lectoren een belangrijke belemmerende factor, terwijl promovendi en gepromoveerden dat juist bij de minst belemmerende factoren plaatsen.

Het ontbreken van optimale samenwerking met de promotor/ universiteit wordt door de gepromoveerden als belangrijke faalfactor genoemd, terwijl promovendi juist wijzen op de kwaliteit van de begeleiding van de lector.

## 6.3 Rapportcijfers voor begeleiding

Aan alle respondenten met ervaring met promotieonderzoek is gevraagd om een gemiddeld rapportcijfer te geven voor de eigen kwaliteiten als begeleider (lectoren) of voor de kwaliteit van de begeleiding van de lector (promovendi/ gepromoveerden). Daarnaast is ook gevraagd naar een rapportcijfer voor de begeleiding vanuit de promotor (en evt. copromotor) van de universiteit ([Tabel 20](#)).

De rapportcijfers voor de begeleiding vanuit de hogeschool zijn iets hoger dan die voor de begeleiding vanuit de universiteit, maar dit verschil is klein. De gemiddelde rapportcijfers verschillen niet tussen lectoren, huidige promovendi en gepromoveerden, maar opvallend is dat de spreiding bij de lectoren veel kleiner is dan bij de andere groepen. Waar lectoren zichzelf en promotoren geen onvoldoendes geven, komen deze bij gepromoveerden en huidige promovendi wel voor.

Een kanttekening bij deze uitkomsten is, dat veertien promovendi/gepromoveerden (42%) ervaring hebben met begeleiding door meerdere lectoren; en 12 (36%) met meerdere promotoren/ copromotoren vanuit de universiteit. De rapportcijfers hebben dus wellicht betrekking op meerdere personen. Ook worden niet alle huidige promovendi begeleid door een lector.



Tabel 20 - Rapportcijfers (tussen 1-10) voor de begeleiders bij promotietraject

	Lectoren n=21 <sup>a</sup> gemiddelde (min-max)	Huidige promovendi n=33 gemiddelde (min-max)	Gepromoveerden n=15 gemiddelde (min-max)
Welk (gemiddeld) rapportcijfer geef jij voor			
▶ je eigen kwaliteiten als begeleider van promovendi (lectoren)	7,81 (7-9)	7,9 <sup>b</sup>	8,3 <sup>c</sup>
▶ de begeleiding van de lector (hogeschool) bij jouw promotietraject (promovendi/ gepromoveerden)		(3-10)	(6-10)
Welk (gemiddeld) rapportcijfer geef jij voor de begeleiding vanuit de promotor (en evt. copromotor) van de universiteit?	7,76 (6-9)	7,7 (2-10)	8,1 (5-10)

<sup>a</sup> Alleen lectoren die promovendi hebben begeleid.

<sup>b</sup> n=31; 2 missing: deze promovendi worden niet door een lector begeleid.

<sup>c</sup> n=14; 1 missing: één gepromoveerde werd niet door een lector begeleid.

## Begeleiding door lectoren

Toelichting bij de rapportcijfers voor lectoren is gevraagd aan promovendi en gepromoveerden.

Als er lagere cijfers of onvoldoendes aan begeleidende lectoren worden uitgedeeld door gepromoveerden, dan is er meestal sprake van een lector die zelf geen onderzoekservaring (op het thema of in het algemeen) heeft; of zelf nog aan het promoveren was (*"mijn lector was zelf nog bezig met promoveren, door tijdbesteding niet echt participierend binnen mijn onderzoek of meelezend in mijn teksten"*). Aan de andere kant wordt het enorm gewaardeerd als de lector betrokken, ter zake deskundig is en als er korte lijnen zijn: *"Heel inspirerend, goede en snelle feedback, heel steunend"*. Er wordt twee keer een 10 gegeven voor de begeleidende lector:

*"De lector die mij begeleidde was ook copromotor, was altijd beschikbaar, gaf vaak en veel waardevolle adviezen (methodologisch en inhoudelijk), liet mij vrij maar hield de lijn goed in de gaten, had goed contact met promotor en andere copromotoren, koppelde mijn studies ook goed met lopend onderzoek van het lectoraat."*

*"Mijn lector X is zeer ter zake kundig. Dankzij zijn onderzoekservaring, onderzoeksvaardigheden en inzicht in het academisch politieke speelveld heeft hij me in alle stappen en ontwikkelingsfasen van het onderzoek kunnen bijstaan. (...) Als begeleider en leermeester wisselt hij de begeleiding en harde hand af waar nodig. Hij heeft een scherp oog voor detail en grote lijnen van een groeiend onderzoeksverslag, maar hij heeft een nog scherpere pen. Zijn feedback en redactie hebben mijn onderzoek vele malen beter gemaakt dan ik voor mogelijk hield; zonder X zou mijn promotietraject waarschijnlijk langer hebben geduurd."*

Bij de promovendi hangen onvoldoendes (4x) samen met gebrek aan tijd of interesse in het onderwerp, gebrek aan ervaring: *"Voor de eerste lector was het de eerste keer dat die een promovendus begeleidde. De tweede lector had een grotere afstand tot het onderzoek en een minder groot belang. Beide lectoren hadden een kleine aanstelling en weinig tijd voor goede begeleiding."* Een andere promovendus klaagt over *"weinig concrete sturing"* en één voelt zich niet veilig: *"onveilige begeleiding, vaak niet mogelijk een afspraak te maken. Er zijn onduidelijke afspraken. Ik voel mij*

regelmatig onder druk gezet." Er zijn ook 6 promovendi die juist zeer positief zijn over de begeleidende lector(en) en hen een 10 voor de begeleiding geven:

*"Prima begeleiding! Beschikbaar om te sparren, daagt mij uit tot kritische discussies, laat het mij 'zelf doen' en denkt mee als ik vragen heb."*

*"Geweldige samenwerking, altijd tijd, investeert in opleiden tijdens de taak, geduldig, motiverend."*

*"Mijn lector heeft in het voorbereidingsproces om de 3 weken een gesprek met mij gepland en nieuwe targets met mij besproken voor het volgende gesprek. Hij heeft ook duidelijk aangegeven dat ik het kon vooral toen ik twijfelde. Daarnaast heeft hij de procedure inzichtelijk gemaakt en heeft duidelijk aangegeven wat ik wel en niet bij hem kon verwachten."*

Duidelijk is dat toegankelijk zijn, beschikken over voldoende tijd, motiverende coachingsvaardigheden (enthousiasme) en leveren van kritische, maar opbouwende en concrete feedback door promovendi worden gewaardeerd.

## Begeleiding vanuit universiteit (promotoren)

Alle respondentgroepen is gevraagd om een toelichting bij hun rapportcijfers.

Eén gepromoveerde geeft een onvoldoende aan de begeleiding vanuit de universiteit; dit wordt veroorzaakt doordat deze *"inhoudelijk niet heel sterk [was], werkte bij de afronding erg vertragend en sloot zich af voor communicatie"*. Andere kritische opmerkingen over promotoren zijn dat zij soms weinig tijd hebben *"waardoor in cruciale periodes geen of weinig begeleiding mogelijk was"*; niet altijd genoeg inhoudelijke expertise hebben, of dat zij afspraken niet altijd nakomen *"Promotor had weinig expertise op het onderzoeksthema en las stukken te laat of niet"*. Aan de andere kant wordt eruditie, ervaring en wijsheid van promotoren erg gewaardeerd. De meeste beoordelingen zijn positief: *"De heldere afspraken, rust en gedegen begeleiding hebben mij gedurende het promotietraject veel vertrouwen gegeven."* *"Zeer adequate en prettige begeleiding. Laagdrempelig, fijne samenwerking met het promotieteam."*

Bij de promovendi worden maar 3 onvoldoendes uitgedeeld aan een promotor: omdat de promotor bijna onzichtbaar is, er geen rechtstreeks contact mogelijk is *"alles verloopt via copromotor, dit is de wens van de promotor"*) of omdat de rol van de promotor louter formeel is: *"de dagelijkse begeleiding komt allemaal vanuit de copromotor en de lector (= ook copromotor). De promotor gaat ervan uit dat de copromotor alles doet."* Verreweg de meeste promovendi zijn juist tevreden over de promotor, die vaak kundig en stimulerend wordt genoemd. De hoogste cijfers worden gegeven als de promotor bekend is met hbo-promovendi en *"veel waardering heeft (zelfs voorkeur) voor het praktijkgerichte karakter van mijn onderzoek"*. Een ander schrijft:

*"Mijn promotor heeft ervaring met begeleiden van HBO-docenten die promotieonderzoek doen als onderdeel van hun werk. Daarnaast heeft hij een heel praktische insteek waardoor juist de praktijkgerichtheid van mijn onderzoek centraal blijft staan. Leuk is dat hij meer hbo-docenten begeleidt, van verschillende hogescholen, en nu een 'peer group' heeft gestart: we komen 2 keer per jaar bij elkaar voor uitwisseling, workshops (door mijn promotor) etc."*

Opnieuw zijn factoren als goede bereikbaarheid, betrokkenheid, deskundigheid en geïnteresseerdheid van belang.

*“De juiste mix tussen eigen verantwoordelijkheid en wetenschappelijke begeleiding schept een werkomgeving waarin ik goed kan functioneren. Het voeren van wetenschappelijke discussies met de promotor is van groot belang, en enige sturing en advies bij selectie van conferenties en journals voor publicaties is waardevol. Daarnaast is het belangrijk dat de promotor de afwijkende omstandigheden waarbinnen het promotieonderzoek wordt verricht goed begrijpt en meedenkt in oplossingen, zoals het integreren van studentenprojecten en minoren van het HBO in het onderzoek, het verkrijgen van vrijstellingen voor Graduate School verplichtingen, en hulp biedt bij het verkrijgen van samenwerkingen met andere onderzoekers binnen en buiten de "eigen" universiteit.”*

Soms wordt genoemd dat promotoren perfectionistisch kunnen zijn en om aanpassingen blijven vragen. Promovendi waarderen het als de promotor een gevoel van vertrouwen geeft en als hun feedback hen daadwerkelijk verder helpt. Men wil inhoudelijk en methodologisch worden uitgedaagd, en universitaire (co)promotoren bieden dat. Een promovendus die op de hogeschool en bij de begeleidende lector het academische debat mist, stelt:

*“Net als de copromotor zeer gedreven en belangstellend, altijd beschikbaar, leest altijd mee. Reageert snel en uitvoerig op stukken. Heeft mij direct een dagelijks begeleider uit zijn (universitaire) onderzoeksgroep toegekend toen ik daarom vroeg. Ik heb heel erg met hem geboft. De dagelijks begeleider vroeg ik omdat ik inhoudelijke uitwisseling/discussie miste. De academische setting van een universiteit is op geen enkele manier vergelijkbaar met de veel minder diepgaande en meer praktisch ingestelde benadering van de hogeschool.”*

Tegelijk noteren diverse promovendi dat de positie van buitenpromovendus een lastige is:

*“Ik heb veel tijd en moeite besteed aan het zorgen dat ik op een juiste manier werd ingeschreven/ erkend als promovendus bij de universiteit. [...] voor een reguliere promovendus ligt een standaard traject klaar, een buitenpromovendus valt letterlijk overal buiten, met name het deelnemen aan een graduate school (wat meestal dus niet kan, want die gaan uit van fulltime promovendi). Het is een oerwoud aan regeltjes, aanmeldingen, volgsystemen, etc. waar in mijn geval nauwelijks ondersteuning voor was, je moet het allemaal zelf uitvinden, kost veel tijd en frustratie.”*

Lectoren geven geen onvoldoendes, maar noemen wel dat de relatie met hoogleraren als promotoren complex is. Daarbij gaat het om praktische zaken als bereikbaarheid en afspraken, maar ook *“over de methode en resultaten (als Hogeschool toch ook gericht op aanbevelingen voor de praktijk en wellicht meer actie- of ontwerpgerichte methoden) en een persoonlijke click.”* De relatie wordt diverse keren beschreven als *“op afstand”*.

In sommige gevallen lukt de samenwerking goed, waarbij een voorwaarde lijkt te zijn dat er *“gevoel [is] voor de omstandigheden aan de hogeschool”* en dat zij realistische doelen stellen, en *“enthousiast en gemotiveerd [zijn] om het promotietraject te laten slagen”*. Een teamgevoel en voldoende tijdsinvestering, maar ook een aanvullende inhoudelijke inbreng is hierbij belangrijk: dan hebben promotoren een meerwaarde. Eén lector meent:

*“Het werkt het beste als de promotor accepteert dat de dagelijkse begeleiding ligt bij de copromotor (lector) en zichzelf niet teveel daarmee bemoeit. De promotor moet ook kennis van en ervaring hebben met praktijkgericht onderzoek en hiervan de waarde erkennen. De hoogleraar en lector moeten als gelijken kunnen samenwerken, anders kan er conflict ontstaan. Veel hoogleraren zijn alleen gewend om met copromotoren te werken die hun ondergeschikten zijn (UHD's bv.). In mijn ervaring is het complex om een promotieteam te hebben met meerdere hoogleraren en / of copromotoren. Ik wil altijd uitgebreid kennismaken met een eventuele promotor en probeer dan duidelijke afspraken te maken.”*

Goede selectie van de promotor is van belang, want er is *“veel variatie in kwaliteit, zowel inhoudelijk ofwel wetenschappelijke kwaliteit als pedagogische en didactische kwaliteit”*. Als *“hoogleraren erg op eigen belang uit zijn, weinig investeren, alleen op succes mikken, onvoldoende inzicht in methoden en technieken van sociaal*

wetenschappelijk onderzoek hebben”, dan gaat het niet goed. Het helpt als de samenwerking structureler is dan alleen bij een enkel promotietraject:

*“Structurele samenwerking tussen promotor en copromotor met een gezamenlijke overkoepelende onderzoekslijn bevordert begeleiding van docent-promovendi. Urgent is dat hoogleraar en lector het eens zijn over het type onderzoek en de eisen die aan de publicaties gesteld worden. Ik heb goede ervaringen met hoogleraren die een excellent wetenschappelijk track record hebben, en slechte ervaringen met hoogleraren wiens primaire belang publicaties zijn. De eerste categorie heeft namelijk veel inspanningsbereidheid om promovendi veel te willen leren, ook als het allemaal wat trager gaat.”*

Overigens zijn er veel promovendi en gepromoveerden die opmerken dat ook lectoren (net als hoogleraren en UHD's) het *ius promovendi* zouden moeten hebben (het recht om het doctoraat te verlenen)<sup>3</sup>.

## Conclusie

De *rapportcijfers* voor de promotiebegeleiding vanuit de hogeschool gegeven door promovendi en gepromoveerden zijn hoog (7,9-8,3 gemiddeld). Ze zijn iets hoger dan die voor de begeleiding vanuit de universiteit (7,7-8,1), maar dit verschil is klein. De gemiddelde rapportcijfers verschillen niet tussen lectoren, huidige promovendi en gepromoveerden.

*Begeleiding door lectoren:* in enkele gevallen worden onvoldoendes gegeven: deze hangen deze samen met gebrek aan onderzoekservaring van de lector (op het thema of in het algemeen) of tijdgebrek. Aan de andere kant wordt het enorm gewaardeerd als de lector betrokken en toegankelijk is, beschikt over voldoende tijd, motiverende coachingsvaardigheden en kritische, maar opbouwende en concrete feedback levert.

*Begeleiding door hoogleraren:* ook hier worden enkele onvoldoendes uitgedeeld – als de promotor onvoldoende betrokken is of te weinig tijd investeert. De meeste promovendi en gepromoveerden zijn juist tevreden over de promotor, die vaak kundig en stimulerend wordt genoemd. De hoogste cijfers worden gegeven als de promotor bekend is met hbo-promovendi en praktijkgericht onderzoek een warm hart toedraagt. Lectoren noemen de relatie met de promotor complex en soms afstandelijk; voor een goede samenwerking is een teamgevoel en voldoende tijdsinvestering van belang, maar ook een aanvullende inhoudelijke inbreng. Goede selectie van hoogleraren en structurele samenwerking (in plaats van incidenteel) zijn succesfactoren.

## 6.4 Afspraken met promotoren/universiteiten

Aan alle respondenten is ook gevraagd welke afspraken er momenteel gemaakt worden met promotoren/universiteiten over de begeleiding en ondersteuning van promovendi, inclusief de bestemming van de promotiepremie: voor elke geslaagde promotie ontvangt de promotor een premie, tot 2016 bedroeg deze promotiepremie €93.000; nu is deze ruim €77.000. Er zijn 10 mogelijke thema's voor afspraken voorgelegd.

---

<sup>3</sup> In 2017 heeft de Eerste Kamer een wetswijziging goedgekeurd waarbij naast hoogleraren ook UHD's het promotierecht krijgen. Een ruimere interpretatie van het promotierecht, bv. ook voor lectoren, is tegengehouden. De VSNU heeft in haar handreiking nadere voorwaarden gesteld. In de praktijk is er nog weinig veranderd.

Hierbij is gevraagd, of er (in de regel) zulke afspraken worden gemaakt (Tabel 21), en hoe belangrijk deze afspraken worden gevonden (Tabel 22).

Tabel 21 - Afspraken die worden gemaakt voor promotietrajecten gemaakt met de promotor

Er zijn afspraken gemaakt over.....	Lectoren <sup>a</sup>	Huidige promovendi <sup>c</sup>	Gepromoveerden <sup>c</sup>
	n=21 <sup>b</sup> Ja; n (%)	n=33 Ja; n (%)	n=15 Ja; n (%)
1. wat de rol van de lector als copromotor inhoudt	<b>17 (81,0%)</b>	22 (66,7%)	9 (60,0%)
2. de wijze waarop de begeleiding is georganiseerd (samenwerking lector-promotor, copromotores, contactmomenten, meedraaien promovendus in onderzoeksgroep, etc.)	<b>17 (81,0%)</b>	23 (69,7%)	<b>11 (73,3%)</b>
3. de (eventuele) auteurschappen van papers	13 (61,9%)	22 (66,7%)	9 (60,0%)
4. de deelname van de promovendus aan een onderzoeksschool/ graduate school	13 (61,9%)	23 (69,7%)	5 (33,3%)
5. de mogelijkheid voor het volgen van onderwijs/ cursussen door de promovendus	12 (57,1%)	<b>28 (84,8%)</b>	6 (40,0%)
6. de kosten van het volgen van onderwijs/ cursussen door de promovendus	8 (38,1%)	22 (66,7%)	5 (33,3%)
7. de kosten van de begeleiding van de promovendus door de promotor (bv. het al dan niet betalen van een fee aan de promotor)	8 (38,1%)	15 (45,5%)	2 (13,3%)
8. de betaling van (een deel van) de promotiepremie aan hogeschool door universiteit na afronding promotie	4 (19,1%)	3 (9,1%)	1 (6,7%)
9. de faciliteiten voor de promovendus (werkplek, gastvrijheidsovereenkomst, e-mailaccount, congresbezoek/reiskosten, gebruik infrastructuur etc.)	9 (42,9%)	<b>31 (93,9%)</b>	8 (53,3%)
10. de eisen die door de universiteit/ graduate school aan de promovendus worden gesteld	14 (66,7%)	28 (84,8%)	<b>11 (73,3%)</b>

<sup>a</sup> Bij lectoren waren de antwoordopties: Altijd / Soms / Nooit. De opties 'Soms' en 'Nooit' zijn samengevoegd tot NEE (=niet standaard).

<sup>b</sup> Alleen lectoren die promovendi hebben begeleid.

<sup>c</sup> Bij promovendi en gepromoveerden waren de antwoordopties: JA / NEE. Bij promovendi en gepromoveerden was er ook de optie 'weet niet' – deze is in de analyse als NEE gerekend.

Tabel 22 - Het belang van het maken van afspraken over promotieonderzoek met de promotor <sup>a</sup>

Ik vind het belangrijk om afspraken te maken over ...	Lectoren n=21 <sup>b</sup> Gem (SD)	Huidige promovendi n=33 Gem (SD)	Gepromoveerden n=15 Gem (SD)
1. wat de rol van de lector als copromotor inhoudt	4,24 (1,26)	4,21 (0,49)	4,20 (0,56)
2. de wijze waarop de begeleiding is georganiseerd (samenwerking lector-promotor, copromotores, contactmomenten, meedraaien promovendus in onderzoeksgroep, etc.)	4,67 (0,73)	4,36 (0,60)	4,33 (0,72)
3. de (eventuele) auteurschappen van papers	3,90 (1,14)	4,09 (0,77)	4,13 (0,74)
4. de deelname van de promovendus aan een onderzoeksschool/ graduate school	3,57 (1,33)	3,97 (0,81)	4,00 (0,38)
5. de mogelijkheid voor het volgen van onderwijs/ cursussen door de promovendus	3,62 (1,20)	4,21 (0,55)	4,20 (0,56)
6. de kosten van het volgen van onderwijs/ cursussen door de promovendus	3,52 (1,25)	4,03 (0,68)	3,93 (0,70)
7. de kosten van de begeleiding van de promovendus door de promotor (bv. het al dan niet betalen van een fee aan de promotor)	3,19 (1,25)	3,61 (0,93)	3,73 (0,70)
8. de betaling van (een deel van) de promotiepremie aan hogeschool door universiteit na afronding promotie	3,48 (1,33)	3,30 (0,88)	3,40 (0,83)
9. de faciliteiten voor de promovendus (werkplek, gastvrijheidsovereenkomst, e-mailaccount, congresbezoek/reiskosten, gebruik infrastructuur etc.)	3,67 (1,28)	4,24 (0,66)	4,13 (0,74)
10. de eisen die door de universiteit/ graduate school aan de promovendus worden gesteld	4,19 (1,21)	4,30 (0,59)	4,20 (0,68)

<sup>a</sup>Schaal van 1-5: 1=helemaal niet belangrijk -> 5=zeer belangrijk.

<sup>b</sup>Alleen lectoren die promovendi hebben begeleid.

Tot slot is aan alle respondentengroepen gevraagd of zij het wenselijk vinden om bovenstaande afspraken bij de start van elk promotietraject bij HR vast te leggen in een schriftelijke samenwerkingsovereenkomst tussen hoogleraar, lector/ copromotor en promovendus. Hierover is grote overeenstemming tussen lectoren, huidige promovendi en gepromoveerden: van alle respondenten (n=69) vindt 84% dit **(zeer) wenselijk**. Er zijn slechts 3 respondenten die dit (helemaal) niet wenselijk vinden. Aan de gepromoveerden en promovendi is gevraagd of de afspraken rond het promotietraject in hun geval zijn vastgelegd in een convenant: dit gebeurt in 26-30% van de gevallen (Tabel 23).

Tabel 23 - Schriftelijke vastlegging van afspraken met promotoren en visie op wenselijkheid daarvan

	Lectoren n=21 <sup>a</sup> n(%)	Huidige promovendi n=33 n(%)	Gepromoveerden n=15 n(%)
Zijn deze afspraken schriftelijk vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst of convenant?	-	10 (30,3%)	4 (26,7%)
Ja			
Hoe wenselijk vind jij het om bovenstaande afspraken bij de start van elk promotietraject bij HR vast te leggen in een schriftelijke samenwerkingsovereenkomst tussen hoogleraar, lector/ copromotor en promovendus? <sup>ab</sup>			
▶ (Zeer) wenselijk	18 (85,7%)	26 (78,8%)	14 (93,3%)
▶ Neutraal	2 (5,7%)	5 (15,2%)	1 (6,6%)
▶ (Helemaal) niet wenselijk	1 (2,9%)	2 (6,1%)	0 (0,0%)

<sup>a</sup> Alleen lectoren die promovendi hebben begeleid.

<sup>b</sup> Schaal 1-5: 1=helemaal niet wenselijk -> 5- zeer wenselijk.

## Conclusie

In een meerderheid van de promotietrajecten (>60%) zijn afspraken gemaakt over: de rol van de lector als copromotor; de wijze waarop de begeleiding is georganiseerd (samenwerking lector-(co)promotor, contactmomenten, meedraaien promovendus in onderzoeksgroep, etc.); de (eventuele) auteurschappen van papers; de deelname van de promovendus aan een onderzoeksschool/ graduate school en de eisen die aan de promovendus worden gesteld. Volgens de respondenten worden er minder vaak of slechts in een minderheid van de gevallen afspraken gemaakt over: de kosten van het volgen van onderwijs/ cursussen door de promovendus; de kosten van de begeleiding door de promotor; de betaling van (een deel van) de promotiepremie aan hogeschool door universiteit na afronding promotie en de beschikbare faciliteiten voor de promovendus (werkplek, gastvrijheidsovereenkomst, e-mailaccount, congresbezoek/reiskosten, gebruik infrastructuur etc.). Deze afspraken worden door iedereen wel belangrijk gevonden een vrijwel alle respondenten vinden het wenselijk om bovenstaande afspraken bij de start van elk promotietraject bij HR vast te leggen in een schriftelijke samenwerkingsovereenkomst tussen hoogleraar, lector/ copromotor en promovendus. Op dit moment is er in minder dat een derde van de promotietrajecten een dergelijk convenant opgesteld.



## 7. Houding ten opzichte van promoveren (PhD) en afspraken met universiteiten

### 7.1 Algemene houding ten opzichte van promoveren

Aan alle respondenten zijn 12 stellingen voorgelegd over promoveren van docentonderzoekers bij onze hogeschool. Hierbij ging het om vragen als: wat levert het op, wat is nodig voor succesvol promoveren en wat is onze visie op praktijkgericht onderzoek en wetenschap (Tabel 24).

Helaas zijn niet alle stellingen correct voorgelegd aan alle respondenten. In Tabel 24 staan de beschikbare gegevens. Stelling 3 is per abuis alleen aan een deel van de lectoren en de gepromoveerden voorgelegd; stelling 8 is niet voorgelegd aan de promovendi.

Tabel 24 - Algemene visie op promoveren van docentonderzoekers bij hogeschool <sup>a</sup>

	Lectoren n=35 Gem (SD)	Huidige promovendi n=33 Gem (SD)	Gepromoveerden n=15 Gem (SD)
1. Een promotieonderzoek biedt een duidelijke meerwaarde voor het onderwijs	4,29 (0,79)	4,24 (0,94)	4,47 (0,64)
2. Een promotieonderzoek heeft duidelijk meerwaarde voor het praktijkgericht onderzoek	<b>4,60 (0,55)</b>	4,42 (0,75)	<b>4,80 (0,41)</b>
3. Een promotieonderzoek heeft duidelijke meerwaarde voor de praktijk <sup>b</sup>	-	-	4,47 (0,64)
4. Een promotieonderzoek levert docent-onderzoekers zelf veel op	4,51 (0,61)	<b>4,76 (0,44)</b>	<b>4,93 (0,26)</b>
5. Een promotieonderzoek is alleen geschikt voor de meest ambitieuze en getalenteerde docent-onderzoekers	4,03 (0,86)	3,61 (0,79)	3,73 (0,88)
6. Voor een geslaagd promotieonderzoek is méér tijd nodig dan de huidige HR-promotievoucher biedt (0,4 fte voor 4 jaar met 1 jaar uitloop)	4,46 (0,74)	<b>4,64 (0,70)</b>	4,27 (0,70)
7. Een beter carrièreperspectief voor gepromoveerden na hun promotie is noodzakelijk om promoveren aantrekkelijker te maken	3,91 (1,01)	4,09 (1,04)	4,00 (1,07)
8. Een beter carrièreperspectief voor gepromoveerden na hun promotie is noodzakelijk om promovendi duurzaam aan HR te verbinden <sup>c</sup>	4,26 (0,82)	-	4,20 (1,08)

9. Promotieonderzoek moet ten dienste staan van het onderwijs	3,09 (1,15)	3,21 (1,08)	2,67 (1,11)
10. Promotieonderzoek moet ook een bijdrage leveren aan de wetenschap, niet alleen aan onderwijs en beroepspraktijk	4,43 (0,78)	4,12 (0,82)	4,53 (0,52)
11. Lectoren en kenniscentra zouden meer moeten samenwerken met kennispartners, zoals de universiteiten	3,83 (0,92)	4,00 (0,90)	3,60 (0,63)
12. Het begeleiden van promovendi hoort bij de taken van de lector	4,57 (0,70)	4,21 (0,74)	4,53 (0,52)

<sup>a</sup> Schaal 1-5: 1=helemaal niet mee eens -> 5=helemaal mee eens.

<sup>b</sup> Deze vraag is per abuis *alleen* aan de gepromoveerden gesteld.

<sup>c</sup> Deze vraag is per abuis *niet* aan de promovendi gesteld.

Bij alle respondentgroepen scoort de stelling "Promotieonderzoek moet ten dienste staan van het onderwijs" het laagst. De stelling dat promoveren de docent-onderzoekers zelf veel oplevert, wordt door iedereen hoog gescoord. Bij lectoren scoort de stelling "Een promotieonderzoek heeft duidelijk meerwaarde voor het praktijkgericht onderzoek" het hoogst. Er zijn grote overeenkomsten tussen de respondentgroep in hun oordeel over de stellingen.

## 7.2 Carrièreperspectief voor gepromoveerde docent-onderzoekers

Aan alle respondenten is de vraag voorgelegd hoe zij de carrièreperspectieven van gepromoveerde medewerkers binnen HR zien op een Likertschaal van 1-5 en of zij collega's zouden aanraden een promotietraject bij HR te beginnen (ja/nee) (Tabel 25).

Tabel 25 - Carrièreperspectieven van gepromoveerde medewerkers binnen HR / Aanraden aan collega's om promotietraject te beginnen

	Lectoren n=35 n (%)	Huidige promovendi n=33 n (%)	Gepromoveerden n=15 n (%)
Wat is jouw algemene beeld van de carrièreperspectieven van gepromoveerde medewerkers binnen HR? <sup>a</sup>			
▶ zeer ongunstig	-	2 (6,1%)	1 (6,7%)
▶ ongunstig	13 (37,1%)	12 (36,4%)	4 (26,7%)
▶ neutraal	<b>17 (48,6%)</b>	<b>14 (42,4%)</b>	<b>7 (46,7%)</b>
▶ gunstig	5 (14,3%)	5 (15,2%)	3 (20,0%)
▶ zeer gunstig	-	-	-
Zou jij collega's/docent-onderzoekers aanraden om een promotieproject bij HR te beginnen? <sup>b</sup>			
▶ Ja	<b>31 (88,6%)</b>	<b>25 (75,8%)</b>	<b>14 (93,3%)</b>

<sup>a</sup> Schaal 1-5: 1=zeer ongunstig -> 5=zeer gunstig.

<sup>b</sup> Antwoordoptyes: ja / nee.

Opvallend is de kritische beoordeling van het carrièreperspectief van gepromoveerde medewerkers bij HR. Van de promovendi vinden 14 (45,5%) het perspectief (zeer) ongunstig tegen 5 gunstig (15,2%). Ook een derde van de gepromoveerden en lectoren acht de vooruitzichten voor carrière als (zeer) ongunstig. De redenen hiervoor komen hieronder aan bod. Bijna de helft van de respondenten heeft 'neutraal' aangegeven (38/83, 45,8%)!

Een klein aantal collega's (13, 15,7%) vinden het klimaat wél gunstig, dat heeft vooral te maken met het feit dat zij het zeer waarderen dat zij überhaupt de kans krijgen om promotieonderzoek te doen. Eén noemt: *"ik ben door dit traject extra loyaal naar de HR."*

## Aanraden om een promotieonderzoek te starten

Tabel 25 laat zien dat de meeste lectoren zouden promoveren aanraden aan docenten (op 5 na), maar noemen het belang van goede motivatie en doorzettingsvermogen. Promoveren is een verrijking voor de docent, maar ook de hogeschool heeft er voordeel van:

*"Promoveren is niet voor iedereen geschikt. Maar als het onderzoeksvirus door je aderen stroomt is promoveren een geweldige manier om jezelf te ontwikkelen. Je zou promoveren ook kunnen zien als een manier om getalenteerde docent-onderzoekers langer vast te houden bij de hogeschool. Als je deze uitdaging niet biedt denk ik dat deze groep mensen uitstroomt naar kennisinstellingen en universiteiten. Verder dragen onderzoeksvaardigheden direct bij aan onderwijs. Ook zijn promoverende docent-onderzoekers bij uitstek geschikt om een vertaalslag te maken tussen wetenschappelijke theorie en praktische toepassingen. Zij kunnen dat beter dan promovendi op universiteiten die niet wordt gevraagd om deze vertaalslag te maken."*

Enkelen zijn ook kritisch en wijzen op de gebrekkige onderzoeksinfrastructuur en gebrek aan ondersteuning vanuit het (onderwijs)management bij HR:

*"De omstandigheden voor een goed promotieonderzoek zijn bij de HR verre van optimaal. Er wordt te weinig tijd voor vrijgemaakt en de kwaliteit van de begeleiding is in veel gevallen onvoldoende om een wetenschappelijk verantwoord onderzoek uit te kunnen voeren. Het klimaat bij de opleidingen is veelal ronduit onderzoeksvijandig. Men vindt het te duur en te lang duren voordat een promotieonderzoek is afgerond en er is vanuit het management bij de opleidingen nauwelijks belangstelling voor de resultaten en er is vaak strijd om onderzoekstijd met de onderwijsmanagers."*

Ook wordt gewezen op het beperkte carrièreperspectief van gepromoveerde medewerkers. Een lector van een ander kenniscentrum stelt:

*"Voor ambitieuze docent-onderzoekers is dit een mooie kans voor verdieping in een specialisme/onderwerp. Bij [ons] is het op dit moment wel dermate slecht geregeld, in termen van tijd/mogelijkheden/ruimte die wordt geboden om een promotie naast een functie als docent te kunnen invullen, dat ik het niemand kan aanbevelen. In de huidige situatie levert dit vooral frustratie en mogelijke psychische klachten op."*

Meermaals wijzen lectoren op het weinig stimulerende onderzoeksklimaat op HR, niet alleen bij het management maar ook bij docenten. Een lector noemt het niveau en de attitude van de gemiddelde HR-medewerker ten aanzien van onderzoek *"om te huilen"*:

*[Waarom promoveren?] Omdat het een goede manier is om jezelf te ontwikkelen, onderzoek doen interessanter is dan lesgeven, een titel helpt bij je verdere loopbaan, je (wetenschappelijk) leert nadenken, omdat het wetenschappelijk gehalte van de HR-docenten o.h.a. om te huilen is, de meesten kunnen geen wetenschappelijk artikel op hun vakgebied lezen, omdat het niveau van de docenten omhoog moet, omdat de scriptiebegeleiding erg matig is en gepromoveerden tenminste weten wat onderzoek is, omdat we moeten concurreren met universiteiten, wij geven mastertitels, maar universiteiten starten ook gewone pabo-opleidingen, kortom, we zijn een University of Applied Science en vissen straks in dezelfde vijver als de universiteiten. Als we niet meekomen, zijn we straks derderangs universiteit. Delft, Twente, Wageningen zijn hogescholen die bewezen hebben universitair niveau aan te kunnen (en nu universiteiten zijn). Het Angelsaksische model dat we hier steeds meer krijgen, impliceert dat we mee moeten met de trend en we dus veel meer wetenschappelijke kwaliteit zullen moeten bieden. Gezien de affectieve weerstand van de gemiddelde HR-medewerker, ook van het management, hebben we een enorme achterstand in te lopen."*

Een andere lector wijst erop dat "de meeste docenten er niet geschikt voor zijn. Een promotieonderzoek vergt een heel hoog kennisniveau en ook heel veel investering van tijd, waar binnen de hogeschool veel te makkelijk over gedacht wordt". Ook wordt gesteld dat het werkveld niet op promovendi zit te wachten. Opvallend is dat er 9 lectoren zijn die het carrièreperspectief voor gepromoveerden op HR ronduit ongunstig noemen, maar tóch docenten aanraden om een promotieonderzoek te starten.

Er is één gepromoveerde respondent van de 15 (6,3%) die 'nee' antwoordt op de vraag of deze collega's aanraadt om te promoveren. De motivatie hiervoor is als volgt: "Ja, omdat het een prachtige kans is om je te ontwikkelen. Nee, omdat de hogeschool vervolgens niet weet wat ze met je aan moet en je ontwikkeling alsnog vastloopt." Anderen geven als toelichting dat het een enorm leerzaam traject is geweest: een enorme verrijking van je kennis en vaardigheden; "een prachtige mogelijkheid om jezelf te ontwikkelen en bij te dragen aan de praktijk, de wetenschap en het onderwijs". Eén gepromoveerde merkt op: "Ja, omdat je echt een andere kijk op je praktijk en de wetenschap krijgt. Dit verbetert je onderwijs en helpt je studenten beter te begeleiden. De subsidie van de HR is echt een enorm cadeau."

Bij de promovendi zijn er 9 respondenten (23%) die hun collega's niet zouden aanraden om een promotietraject te beginnen:

*"De ondersteuning van de HR/het onderwijs voor promovendi is zeer minimaal. Een promotietraject binnen de HR vraagt veel van onderzoekers in tijd en zelfstandigheid. (Ik werk alle vakanties door.) De balans tussen onderzoek en onderwijs is complex (onderwijs gaat altijd voor), hetgeen zorgt voor stress/werkdruk. Door de combinatie van onderzoek en onderwijs is het extreem lastig om de rust en focus te vinden om aan het onderzoek te werken en de reguliere 2 dagen is te weinig tijd."*

Ook een andere promovendus noemt hetzelfde argument:

*"Niet op basis van alleen een promotievoucher, want in die situatie is promoveren en onderwijs geven moeilijk te combineren. Ook nee, omdat ik de afstemming en communicatie tussen de onderwijs- en onderzoeksinstituten matig vind, althans in mijn geval. Overigens ben ik persoonlijk wel heel tevreden over mijn promotietraject, maar dat is omdat we externe financiering hebben en ik daardoor meer tijd heb voor het onderzoek."*

Diverse promovendi geven aan dit niet aan te raden omdat een promotietraject "erg belastend is naast het onderwijs" en (te)veel van mensen vraagt: "offer is te groot, de erkenning vanuit opleiding/instituut te gering, en de

waarde van een PhD buiten de universiteit is beperkt." Het gebrek aan steun of begrip vanuit instituut/opleiding staat voor sommigen haaks op de persoonlijke voldoening en professionele ontwikkeling die het promotietraject óók meebrengt: "Een promotie (aan de hogeschool) kan alleen als je offers (i.e. thuis) kunt maken. Promoveren binnen de gestelde termijn is niet haalbaar. Wel is het een geweldig mooie ervaring."

Dat laatste wordt door de meeste andere promovendi genoemd als voornaamste argument om wél een promotieonderzoek te beginnen. Promoveren betekent een enorme verrijking voor jezelf, maar ook voor het docentschap:

*"Promoveren is leerzaam, houdt je kritisch, het bevordert dat ik mijn eigen werk op een 'onderzoekende' manier kan doen, biedt mogelijkheden om me te ontwikkelen, levert een nieuw (leerzaam) netwerk op en helpt mij om mijn studenten beter te begeleiden en uit te dagen wat betreft onderzoeksmethoden en technieken."*

Dit wordt onderschreven door anderen, die menen dat deze vaardigheden nodig voor een succesvol promotietraject.

*"Een-op-een verbonden [zijn] met het docentschap. Een groei in deze vaardigheden is dan ook een groei in je vakgebied. Verder biedt een promotietraject je de gelegenheid om je echt eigen te maken in een bepaald onderwerp. Door deze verdieping is structurele samenwerking met externe partijen op hoger niveau mogelijk, wat mijns inziens ook voor het onderwijs een grote meerwaarde heeft."*

Een andere promovendus zegt:

*"Beste jaren van mijn werkende leven, mooiste taak uit mijn baan, groot goed om zelf een project te mogen dragen en veel nieuwe dingen te leren, meest fantastische begeleiders denkbaar."*

Ook de promovendi die positief zijn benadrukken dat een hoge, intrinsieke motivatie een essentiële voorwaarde is "ik zou het alleen aanraden aan mensen die het geweldig vonden om onderzoek te doen tijdens hun masteropleiding en een solide onderzoeksplan hebben of kunnen schrijven" én dat een kandidaat zich bewust moet zijn van de hoge eisen die worden gesteld:

*"Promoveren met een voucher is een keuze voor een zwaar en langdurig traject waarin je naast het uitvoeren van de hoogst mogelijke academische vaardigheden ook in staat moet zijn om op meerdere speelborden tegelijk te spelen. Naast het geven van onderwijs, is samenwerking met praktijkpartners, samenwerking met collega's in het onderwijs, aansturing van studenten, en bovenal bij iedereen draagvlak verkrijgen en behouden van groot belang voor het slagen van het traject. Bovendien is de inbreng van veel eigen tijd noodzakelijk. Als een collega dit allemaal goed overweegt en beseft waar hij/zij aan begint, dan is promoveren aan de HR bovenal een leuke klus."*

## Conclusie

De algemene houding ten opzichte van promoveren is positief. Er is brede steun voor de stellingen dat een promotieonderzoek een duidelijke meerwaarde voor het onderwijs, het praktijkgericht onderzoek en voor de praktijk heeft en dat dit docent-onderzoekers zelf ook veel oplevert. Ook vinden de respondenten dat promotieonderzoek een bijdrage moet leveren aan de wetenschap en hoort de begeleiding van promovendi tot de taken van de lector. De stelling “promotieonderzoek moet ten dienste staan van het onderwijs” scoort het *laagst* van alle stellingen; de stellingen dat een promotieonderzoek de docent-onderzoeker veel oplevert én dat er méér tijd nodig is voor het promotieonderzoek dan de huidige 0,4 fte van de promotievoucher worden het *hoogst* gescoord.

De meeste respondenten zouden hun collega's op zich aanraden om een promotieonderzoek te starten, maar promoveren is niet voor iedereen weggelegd. Een hoge intrinsieke motivatie, grote dosis doorzettingsvermogen, een hoog niveau aan academische vaardigheden en bijzondere interesse voor onderzoek zijn noodzakelijk. Wie er bewust voor kiest, krijgt binnen Hogeschool Rotterdam te maken met vele hobbels, zoals beperkte tijd, soms gebrek aan steun vanuit de opleiding en hoge werkdruk (onderwijs gaat altijd voor). Maar wie deze zaken weet te trotseren en een lange adem heeft wordt beloond met een fantastische ervaring, die zeer verrijkend is voor de promovendus maar ook de hogeschool veel biedt, omdat een promotietraject de hoogste academische vaardigheden traint. Tegelijk stellen veel respondenten vast dat de prijs hoog is, dat het traject lang en zwaar is. Het onderzoeksklimaat aan HR is verre van gunstig, zowel vanuit het management als vanuit de collega's is er vaak weinig steun, waardering en perspectief voor gepromoveerde docent-onderzoekers.

## 8. Houding ten opzichte van het Professional Doctorate (PD)

Aan alle respondenten zijn ook 9 stellingen voorgelegd om te inventariseren hoe zij staan tegenover de mogelijkheid om bij HR te promoveren in de vorm van een Professional Doctorate (PD). Lectoren kregen ook een tiende stelling over hun eigen bereidheid om als promotor voor een PD op te treden. Bij alle respondenten is een korte toelichting toegevoegd over het PD:

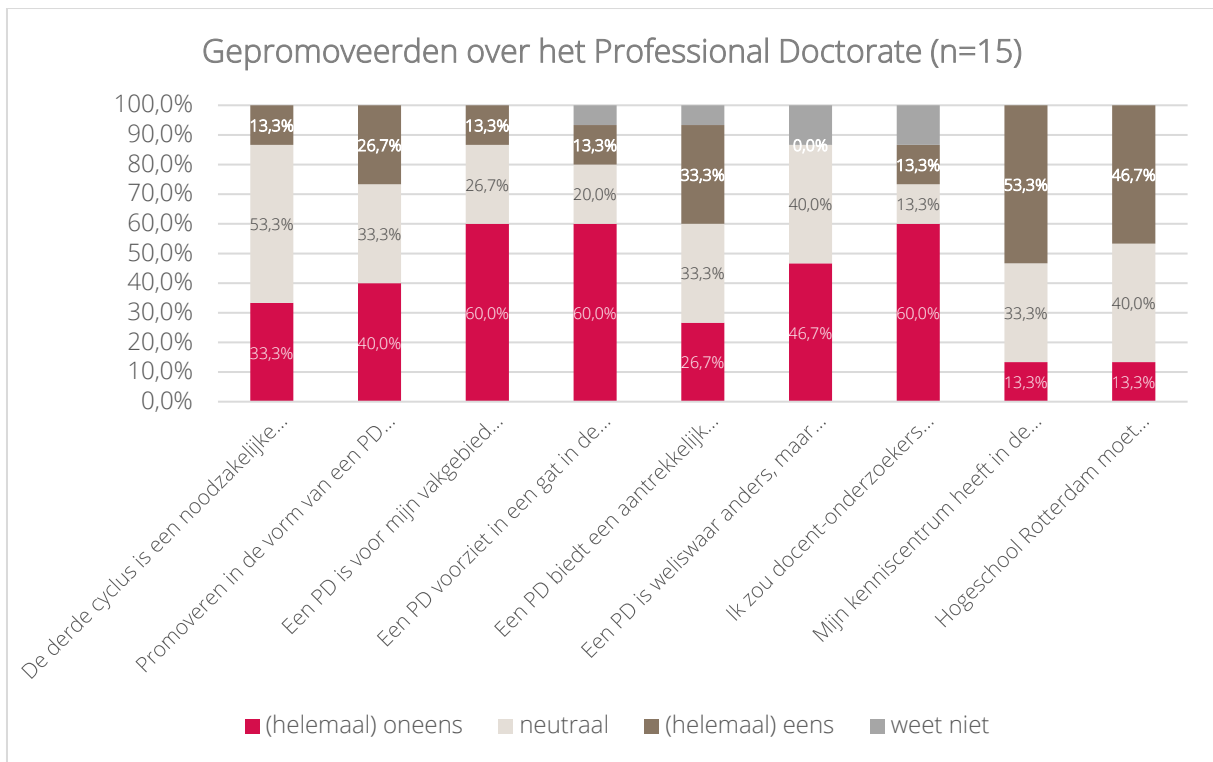
Hierbij gaat het om een zelfstandige, volwaardige en internationaal erkende derde cyclus in het hbo (naast Bachelor en Masteropleidingen), leidend tot een onderscheidende titel: Professional Doctorate (PD). Een PD sluit aan bij het beroepsgerichte karakter van het hbo. Een PD is specifiek ontwikkeld voor praktijkgericht onderzoek en is meer gericht op toegepaste vragen uit samenleving en bedrijfsleven en minder op het verleggen van grenzen in een wetenschappelijke discipline zoals bij de PhD.

De stellingen konden worden gescoord op een Likertschaal van 1 tot 5: 1=helemaal niet mee eens -> 5=helemaal mee eens; plus de optie 'weet niet'. [Tabel 26](#) geeft de stellingen weer; de antwoorden staan in 3 figuren weergegeven.

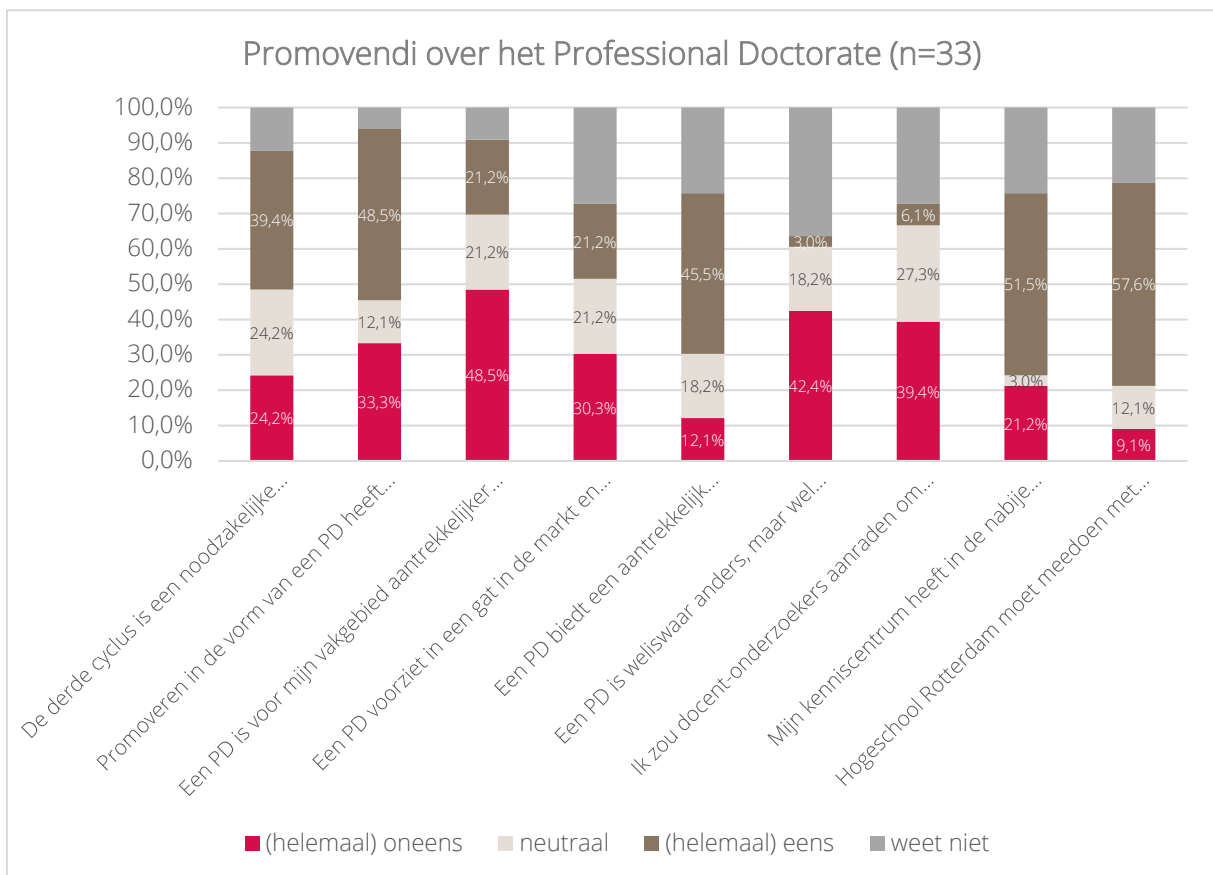
Tabel 26 - Stellingen: visie op het Professional Doctorate

Stellingen
1. De derde cyclus is een noodzakelijke aanvulling op het bestaande aanbod van Bachelor- en Masteropleidingen in het hbo
2. Promoveren in de vorm van een PD heeft voor mijn vakgebied een duidelijke meerwaarde
3. Een PD is voor mijn vakgebied aantrekkelijker dan een PhD
4. Een PD voorziet in een gat in de markt en levert een kwalificatie op waar werkgevers op zitten te wachten
5. Een PD biedt een aantrekkelijk loopbaanperspectief voor docent-onderzoekers
6. Een PD is weliswaar anders, maar wel gelijkwaardig aan een PhD
7. Ik zou docent-onderzoekers aanraden om voor een PD te kiezen in plaats van een PhD
8. Ik denk dat mijn kenniscentrum in de nabije toekomst wel de kwaliteit en capaciteit heeft om een eigenstandige PD-opleiding te organiseren
9. Hogeschool Rotterdam moet meedoen met een landelijke pilot om zo meer ervaring op te doen met het PD
10. Ik zou zelf bereid zijn als promotor bij een PD op te treden (bijvoorbeeld als onderdeel van de pilot) -> <b>alleen voor lectoren</b>

Veel respondenten hebben in de toelichting aangegeven dat zij nog te weinig weten van een PD-traject en geven daardoor neutrale antwoorden of gebruiken de optie 'weet niet'. Hieronder worden de antwoorden in 3 figuren weergegeven.

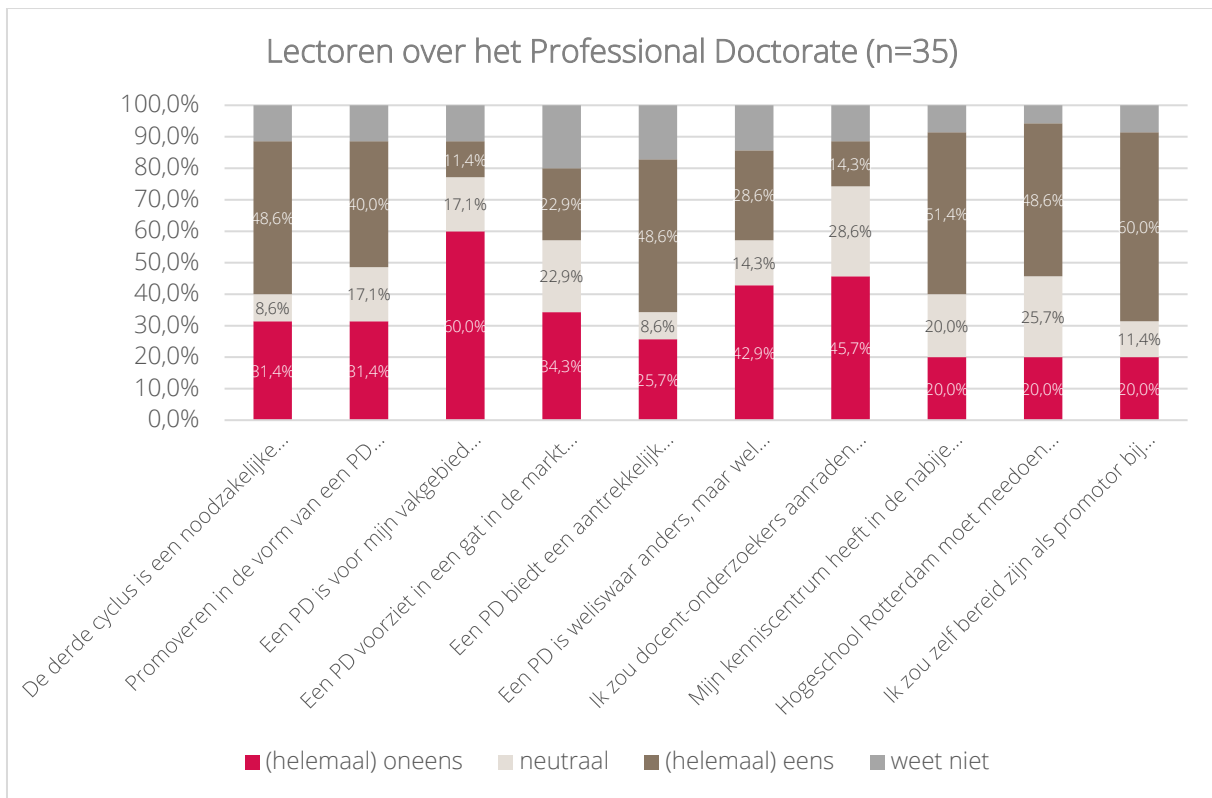


Figuur 01 - Gepromoveerden over het Professional Doctorate



Figuur 02 - Promovendi over het Professional Doctorate





Figuur 03 - Lectoren over het Professional Doctorate

De respondenten zijn duidelijk verdeeld over de kansen en mogelijkheden van een PD-traject als invulling voor de derde cyclus in het hbo. Er bestaat maar beperkt enthousiasme bij HR voor het inrichten en promoten van een PD als alternatief voor een PhD. Wel is er overeenstemming over de noodzaak dat HR mee moet doen aan pilots met een PD. Een meerderheid denkt dat hun kenniscentrum ook in staat is om PD-trajecten te gaan organiseren. Toch zouden respondenten docent-onderzoekers niet aanraden om aan een PD-traject te beginnen: 60% van de gepromoveerden, 46% van de lectoren en 39% van de promovendi doen dat *niet* en slechts 13% van de gepromoveerden, 14% van de lectoren en 6% van de promovendi juist *wél*.

Van alle respondentengroepen lijken de lectoren het meest positief over het PD: de helft vindt de derde cyclus een noodzakelijke ontwikkeling voor het hbo, 60% is bereid zelf promotor te worden van PD-trajecten. Toch meent 60% dat een PD in hun vakgebied niet aantrekkelijker is dan een PhD. Er is grote verdeeldheid over de vraag of een PD gelijkwaardig is aan een PhD, of een PD meerwaarde heeft en een kwalificatie is waar werkgevers op zitten te wachten.

De promovendi kiezen vaker voor 'weet niet' en neutrale antwoorden dan lectoren; in de toelichting geven zij aan er weinig van af te weten. Toch denkt bijna de helft van de respondenten dat een PD in hun vakgebied meerwaarde heeft. En net als bij lectoren denkt bijna de helft van de promovendi dat een PD een aantrekkelijk loopbaanperspectief voor docent-onderzoekers biedt (48,5%).

Gepromoveerden zijn veruit het minst positief over een PD, afgezien van de stellingen over meedoen aan de pilot, scoort er geen stelling in meerderheid instemmend. Er wordt veel neutraal gescoord. 60% vindt een PD voor hun eigen vakgebied niet aantrekkelijker dan een PhD en denkt ook niet dat het werkveld erop zit te wachten. Diverse gepromoveerden hebben opgemerkt dat zij het betreuren dat het PD een andere waardering krijgt dan de PhD:

*"Ik vind het heel goed dat er wordt nagedacht over promotierecht binnen het hbo en ben hiervan een voorstander. Ik vind het echter wel jammer dat er hierbij sprake is van een ander soort doctorate dan bij de universiteit, net zoals dat er in Nederland onderscheid wordt gemaakt tussen hbo- en universitaire masters, in tegenstelling tot in veel andere Europese landen".*

Er zijn ongeveer evenveel respondenten die menen dat hun kenniscentrum niet de kwaliteit en capaciteit heeft om een eigenstandige PD-opleiding te organiseren (n=16), als respondenten die menen dat hun kenniscentrum die kwaliteit en capaciteit wél heeft (n=17). Er is geen duidelijke relatie met het kenniscentrum waaraan zij verbonden zijn, de meeste kenniscentra worden zowel in positieve als negatieve zin genoemd.

## Conclusie

Vooralsnog kan het Professional Doctorate als alternatief voor de huidige PhD-route op weinig enthousiasme rekenen bij Hogeschool Rotterdam. Veel respondenten hebben aangegeven dat zij nog te weinig weten van een PD-traject en geven daardoor neutrale antwoorden of gebruiken de optie 'weet niet'.

Op zich is er steun voor de stelling dat de derde cyclus een noodzakelijke aanvulling is op het bestaande aanbod van Bachelor- en Masteropleidingen in het hbo, en ook het idee dat een PD-traject wellicht meerwaarde heeft in het eigen vakgebied en een aantrekkelijk loopbaanperspectief *kan* zijn, wordt gesteund door bijna de helft van de respondenten. Maar de meeste respondenten zouden collega's niet aanraden voor een PD-traject te kiezen in plaats van voor een PhD. Er is wél ruime steun voor deelname aan een pilot met het PD en de meeste lectoren zouden wel als promotor willen optreden bij PD-trajecten, en in meerderheid is men ervan overtuigd dat het eigen kenniscentrum hier al klaar voor is.

## Bijlage 1 Overzicht van alle vragen in de enquêtes

Thema's en aard vraagstelling <sup>a</sup>	Aantal vragen	Lectoren	Huidige promovendi	Gepromoveerden
<b>Achtergrondvragen</b>				
Naam kenniscentrum (..)	1	+	+	+
Jaartal aanstelling (..)	1	+	-	-
Omvang totale aanstelling HR (..)	1	+	+	+
Wat is de huidige omvang van je aanstelling t.b.v. onderzoek?	1	-	+	-
Wat was de gemiddelde aanstelling bij HR t.b.v. onderzoek tijdens promotieonderzoek? (...)	1	-	-	+
Ben je op dit moment nog actief betrokken bij onderzoek bij (een kenniscentrum van) HR? ( <i>ja/nee</i> )	1	-	-	+
Werk je als hoofddocent of lector? ( <i>ja/nee</i> )	1	-	+	+
Wat is de huidige omvang van je aanstelling bij HR t.b.v. onderzoek? (...)	1 + 3	-	-	+
Zo <b>ja</b> :				
▶ Huidige omvang aanstelling onderzoek (...)				
Zo <b>nee</b> :				
▶ Waarom ben je niet meer actief bij onderzoek betrokken? ( <i>5 antwoordopties</i> )				
▶ Zou je graag weer onderzoek willen doen? ( <i>ja/nee</i> )				
Heb je een aanvraag voor postdoc voucher (HR) of subsidie (SIA) gedaan? ( <i>4 antwoordopties</i> )	1	-	-	+
<b>Eigen promotieonderzoek</b>				
▶ Lector zelf gepromoveerd ( <i>ja/nee</i> )				
▶ Nog bezig met promotieonderzoek? ( <i>ja/nee</i> )				
In welk jaar gestart met je promotieonderzoek (...)	1	-	+	-
In welk jaar verwacht je te promoveren/ ben je gepromoveerd? (...)	1	-	+	+
Hoe lang heb je over je promotieonderzoek gedaan (...)	1	-	-	+

Heb je een promotievoucher van HR ontvangen ( <i>ja/nee</i> )	1 + 6	-	+	+
<b>Zo ja:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ In welk jaar is de promotievoucher toegekend? (...)</li> <li>▶ Voorbereidingscursus voor ontwikkelen van een promotievoucheraanvraag gevolgd? (<i>ja/nee</i>)</li> <li>▶ Verlenging van je promotievoucher aangevraagd/ontvangen of verwacht je dat je deze nodig hebt? (<i>ja/nee</i>)</li> <li>▶ Werk je zonder promotievoucher aan proefschrift (<i>ja/nee</i>)</li> </ul>				
<b>Zo nee:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Andere beurs promotieonderzoek, bv. NWO Lerarenbeurs?</li> <li>▶ In welk jaar is deze beurs toegekend? (...)</li> </ul>				

Thema's en aard vraagstelling <sup>a</sup>	Aantal vragen	Lectoren	Huidige promovendi	Gepromoveerden
<b>Ervaringen met begeleiding/ ondersteuning</b>				
Zelf promovendi begeleid bij HR ( <i>ja/nee</i> )	2 + 9	+	-	-
▶ zo nee; waarom niet? (kies meerdere opties)				
Ervaringen met begeleiding promovendi ( <i>ja/nee</i> )	3	+	-	-
▶ hoeveel momenteel in begeleiding (..)				
▶ hoeveel succesvol afgerond (=promotie) (..)				
Ervaringen met gestopte kandidaat ( <i>ja/nee</i> )	1 + 9	+	-	-
zo ja: 9 redenen om te stoppen ( <i>kies meerdere opties</i> )				
Stellingen over ondersteuning van promotieonderzoeken/ promovendi vanuit HR ( <i>5-punts Likertschaal + weet niet optie</i> )	10	+	+	+
Rapportcijfer voor de kwaliteiten van de lector als begeleider van promovendi	cijfer 1-10	+	+	+
Rapportcijfer voor de begeleiding vanuit de promotor (en evt. copromotor) van de universiteit	cijfer 1-10	+	+	+
<b>Succes- en faalfactoren promotietraject</b>				
Hoeveel eigen tijd steek je in je promotieonderzoek? Schatting van het gemiddelde aantal uur per week gedurende het totale promotietraject (...)	1	-	+	+
Besteed je ook tijdens je vakanties tijd aan je promotieonderzoek of neem je hiervoor vakantiedagen op? ( <i>4 antwoordopties</i> )	1	-	+	+
Krijg je tijdens je promotietraject aanvullende financiering voor je promotieonderzoek? ( <i>4 antwoordopties</i> )	1	-	+	+
Belangrijkste succesfactoren bij een promotietraject (cijfer van 1 (meest belangrijk) tot 8 (minst belangrijk). Elk cijfer kan maar één keer gekozen worden).	8	+	+	+

Belangrijkste belemmerende factoren bij een promotietraject (cijfer van 1 (meest belangrijk) tot 8 (minst belangrijk). Elk cijfer kan maar één keer gekozen worden).	8	+	+	+
<b>Samenwerking en afspraken met universiteit</b>				
Welke afspraken worden gemaakt met de beoogde promotor van een promovendus: 10 voorbeeldthema's voor afspraken ( <i>ja/nee</i> ) bij anderen dan lectoren ook optie weet niet	10	+	+	+
Worden de afspraken tussen promotor, lector en kandidaat promovendus schriftelijk vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst of convenant ( <i>ja/nee</i> ) bij anderen dan lectoren ook optie weet niet	1	+	+	+
Hoe belangrijk vind jij het om afspraken te maken over... 10 voorbeeldthema's (5-punts Likertschaal)	10	+	+	+
Hoe wenselijk is vastleggen van afspraken (5-punts Likertschaal)	1	+	+	+

Thema's en aard vraagstelling <sup>a</sup>	Aantal vragen	Lectoren	Huidige promovendi	Gepromoveerden
<b>Houding t.o.v. promoveren hogeschool</b>				
Hoe denk jij in het algemeen over promoveren van docentonderzoekers bij onze hogeschool? (5-punts Likertschaal)	10	+	+	+
Beeld van de carrièreperspectieven van gepromoveerde medewerkers binnen HR (5-punts Likertschaal)	1	+	+	+
Zou jij in de toekomst (meer) promovendi bij HR willen begeleiden? ( <i>ja/nee</i> )	1	+	-	-
Zou jij (andere) docentonderzoekers aanraden om een promotieonderzoek vanuit HR te beginnen? ( <i>ja/nee</i> )	1	+	+	+
<b>Houding t.o.v. professional doctorate</b>				
Stellingen over het Professional Doctorate (5-punts Likertschaal + weet niet optie)	10	+	+	+

<sup>a</sup> Vragen zijn soms licht aangepast in formuleringen voor de verschillende respondentgroepen; een + betekent dat een vraag aan de betreffende groep is gesteld, een - betekent dat de vraag niet voorkwam in de enquête voor de betreffende groep.

