



ESSAY

UITDAGINGEN VAN PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK IN HET HBO

Consequenties voor de inzet en professionalisering van docenten

Frank Cörvers

Het essay 'Uitdagingen van praktijkgericht onderzoek in het hbo' is een reflectie op de Arbeidsmarktmonitor hbo van 2020. Het is in opdracht van Zestor geschreven door Frank Cörvers. De inhoud van het essay valt uitsluitend onder de verantwoordelijkheid van de auteur.

Prof. dr. Frank Cörvers werkt aan de leerstoel Onderwijsarbeidsmarkt van Tilburg University. Daarnaast heeft hij een leerstoel aan de Universiteit Maastricht en is hij programmadirecteur van het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt). Hij is tevens wetenschappelijk directeur van de Maastricht University Graduate School of Business and Economics en lid van de Raad van Toezicht van Zuyd Hogeschool met de portefeuille Onderwijs & Onderzoek.

Het is toegestaan om (delen van) de informatie te vermenigvuldigen voor gebruik in het hoger beroepsonderwijs. In alle andere gevallen is voorafgaande schriftelijke toestemming van Zestor vereist.

September 2020

1

INLEIDING

Voor buitenstaanders zal het hoger beroepsonderwijs niet meteen de associatie met onderzoek oproepen. Het hoger beroepsonderwijs is er immers om jongeren op te leiden voor de beroepspraktijk. Het beeld is dan dat het doen van onderzoek is voorbehouden aan één van de 14 universiteiten, in universiteitssteden als Amsterdam, Groningen, Utrecht en Maastricht. Of op de Technische Universiteit in Delft, Twente of Eindhoven, vroeger eveneens hogescholen genoemd. Doordat de Technische Hogescholen ook universiteiten zijn gaan heten, is het binaire van het Nederlandse hogeronderwijsstelsel verder benadrukt.

Op universiteiten worden jongeren tot academicus opgeleid, met na drie jaar een academische bachelor, en na nog een jaar een masterdiploma. Dit onder verantwoordelijkheid van hoogleraren, aangesproken met de titel van professor. Op hogescholen zijn er geen professoren; veel studenten en hun ouders zullen niet beter weten dan dat docenten zijn aangesteld om les te geven, met oog voor de beroepspraktijk van de verpleger, ingenieur, ICT'er of accountant. Een bachelordiploma na vier jaar hbo is een professionele bachelor; in sommige richtingen is het mogelijk daaraan in het hbo een vervolg te geven door een professionele masteropleiding.

Op universiteiten is er onder aansturing van de hoogleraren een grote staf van onderzoekers op verschillende niveaus, van PhD tot universitair hoofddocent (tegenwoordig 'associate professor') met 'tenure tracks' waar men naar Amerikaans voorbeeld een vaste benoeming kan krijgen onder de basisvoorwaarde dat men voldoende publiceert. Dit systeem zit aan zijn limiet; en universiteiten verzetten met het positionpaper *Erkennen en waarderen*¹ de bakens naar een systeem dat ook andere aspecten van 'de onderzoeker' meer gaat waarderen. Vooral het geven van goed onderwijs. Desondanks geldt bij universiteiten het primaat van het wetenschappelijk onderzoek met als voornaamste output de publicaties in internationale wetenschappelijke 'gepeerreviewde' tijdschriften.

¹ VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw, 'Ruimte voor ieders talent naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers', Den Haag, november 2019.

In tegenstelling tot de trend bij universiteiten is er bij de hbo-instellingen steeds meer aandacht voor onderzoeksactiviteiten van de staf. Volgens het Rathenau-instituut werkten er in 2017 ongeveer 2.366 fte in de lectoraten op hogescholen, met een gestage stijging in de afgelopen jaren zal dat intussen al meer zijn.² Op hogescholen zijn er weinig zorgen om de eenzijdige aandacht voor wetenschappelijk onderzoek en publicatie-output en een mogelijke onderwaardering van het onderwijs. Het geven van goed onderwijs en de kwaliteitszorg voor de opleidingen staan centraal. Toch heeft zich de laatste jaren wat betreft het onderzoek op de hogescholen een stille revolutie voltrokken:

- Op hogescholen wordt steeds meer onderzoek verricht. De term wetenschappelijk onderzoek hoor je er niet zo vaak, veel vaker praktijkgericht onderzoek. Het praktijkgerichte onderzoek vindt doorgaans plaats in learning communities, professionele leergemeenschappen, of bij expertisecentra ('centres of expertise'), waarbij de verwevenheid met de beroepspraktijk of het werkveld een vereiste is. In theorie zou daarbij het onderzoek ten goede moeten komen aan het onderwijs voor de studenten.
- In het buitenland, of zo men wil in de Engelse taal, worden Nederlandse hogescholen *Universities of Applied Sciences* genoemd. In het Nederlands blijft de term 'universiteit' gereserveerd voor de reguliere universiteiten.
- Op de hogescholen lopen wel degelijk heuse 'professoren' (in het Engels) rond, in het Nederlands lectoren geheten. Zij zijn weliswaar verantwoordelijk voor het onderzoek aan de hogescholen, maar hebben meestal geen verantwoordelijkheid voor opleidingen, faculteiten en de onderwijsinstelling als geheel, zoals dat bij hoogleraren aan universiteiten wel het geval is. Hun aantal groeit, hoewel in aantal nog altijd veel lager dan dat van professoren op universiteiten. Ook zijn er steeds meer hoogleraren van Nederlandse universiteiten die tevens een deeltijdaanstelling als lector bij een hogeschool hebben.
- Lectoren aan hogescholen hebben weliswaar geen 'ius promovendi', het promotierecht om academici na het succesvol verdedigen van een proefschrift de graad tot doctor te verlenen, toch werken ze steeds meer samen met hoogleraren van andere (soms buitenlandse) universiteiten om onderzoek te laten doen door PhDs die vaak bij de hogescholen werkzaam zijn.
- Hogescholen dingen steeds meer mee naar subsidies voor wetenschappelijk onderzoek (bij NWO en de EU) en voor opdrachten uit het bedrijfsleven. Soms zelfstandig, soms samen met het bedrijfsleven en/of universiteiten.

Ondanks bovenstaande ontwikkelingen heeft het gros van het onderwijspersoneel aan hogescholen weinig tijd voor onderzoek, en wellicht ook weinig affiniteit met onderzoek. Zelf wetenschappelijk onderzoek doen, of tenminste op de hoogte blijven van de wetenschappelijke onderzoeksliteratuur op het eigen vakgebied is niet vanzelfsprekend voor docenten aan een hogeschool. Alleen voor docenten die tevens werkzaam zijn bij een lectoraat is onderzoek een deel van het takenpakket, maar zij blijven een kleine minderheid.

² <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/praktijkgericht-onderzoek-hogescholen>.

In dit essay ga ik na of er iets te zeggen valt over welke functie het onderzoek vervult voor de hogescholen en de docenten. Het gaat in essentie om twee vragen:

- 1 Welke plaats neemt het praktijkgerichte onderzoek in binnen de hogescholen en hoe is het georganiseerd?
- 2 Wat betekent het onderzoek voor de functie van docent bij de hogeschool als het gaat om de inhoud van het werk, de taken en rollen, de werkdruk, de vereiste vaardigheden en de loopbaanontwikkeling, en hoe kan daar in het personeelsbeleid van de hogeschool op worden ingespeeld?

Ik begin eerst met een verkenning van de mate waarin onderzoek wordt gedaan op de hbo-instellingen, hoe dit onderzoek georganiseerd is, en wat de significantie is van het praktijkgerichte onderzoek. Vervolgens ga ik in op de vraag wat het onderzoek betekent voor de werkzaamheden van docenten, waarna de taken en rollen van docenten, de relatie met professionalisering, de benodigde vaardigheden, en de loopbaanontwikkeling van docenten aan de orde komen. In het slot vat ik de belangrijkste conclusies van mijn verkenning samen en geef ik aanbevelingen voor beleid en voor verder onderzoek naar dit onderwerp.

2

ORGANISATIE VAN ONDERZOEK AAN HOGESCHOLEN

In de inleiding is gesproken over een stille revolutie wat betreft het onderzoek in aan de hogescholen. Enerzijds kan dat verder worden gestaafd, met bijvoorbeeld het brancheprotocol dat de Vereniging Hogescholen heeft uitgebracht om standaarden aan te brengen in de kwaliteit van het onderzoek³ en om onderzoek te kunnen beoordelen middels visitaties. Daarvan is vorig jaar een samenvatting verschenen van de hand van de Commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) in opdracht van de Vereniging Hogescholen.⁴ Hoewel de criteria voor kwaliteitsbeoordeling nog steeds in ontwikkeling zijn, beginnen de beoordelingscycli te lijken op de visitaties zoals de universiteiten deze doorlopen.

Toch zijn er nog grote verschillen, en dat is wellicht maar goed ook.⁵ Het onderzoek aan de hogescholen wordt zelden gevat onder de noemer van ‘wetenschappelijk onderzoek’, en doorgaans als ‘praktijkgericht onderzoek’ betiteld. Dat hangt samen met de doelstelling van het onderzoek aan de hogescholen, zoals bijvoorbeeld de CEKO betoogt:

“Waar in de doelstelling van het wetenschappelijk onderzoek het accent vooral ligt op kennisontwikkeling, streven hogescholen met hun praktijkgericht onderzoek een meerledig doel na, te weten (i) versterking van de beroepspraktijk; (ii) verrijking en vernieuwing van het hoger beroepsonderwijs en (iii) kennisontwikkeling. Deze meerledige doelstelling brengt met zich mee dat de kwaliteitsbeoordeling van dit praktijkgericht onderzoek en de criteria die daaraan ten grondslag liggen niet naadloos aansluiten bij de werkwijze die hiervoor binnen het wetenschappelijk onderzoek is ontwikkeld.”⁶

3 Vereniging Hogescholen, ‘Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek, 2016–2022, Kwaliteitszorgstelsel Praktijkgericht Onderzoek Hogescholen’, oktober 2015, vastgesteld tijdens de algemene vergadering.

4 Vereniging Hogescholen, ‘Brancherapport Praktijkgericht Onderzoek, 2018, Feiten, cijfers en ontwikkelingen’, juni 2019

5 Zie voor waarschuwingen over te veel aandacht voor de waardering van onderzoek aan universiteiten, de risico’s op kopieergedrag van hogescholen, en de andere aard van onderzoek aan hogescholen ten opzichte van universiteiten, een verslag van F. van Heest in Science Guide: <https://www.scienceguide.nl/2019/11/hbo-moet-voorkomen-dat-onderwijs-een-ondergeschoven-kindje-wordt/>, 6 november 2019.

6 Blz. 3 in Vereniging Hogescholen, ‘Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek, 2016–2022, Kwaliteitszorgstelsel Praktijkgericht Onderzoek Hogescholen’, oktober 2015.

Ondanks het hierboven benadrukte verschil tussen universiteiten (vooral gericht op de derde doelstelling van kennisontwikkeling) en hogescholen (met driedig doelstelling) wat betreft de aard van het onderzoek, lijkt dat verschil kleiner te worden. Dit omdat universiteiten steeds meer waarde zijn gaan hechten aan de maatschappelijke impact van hun onderzoek, aan team science en aan andere carrièrepaden (dus ook bij het geven van onderwijs).⁷ Hierdoor is voor universiteiten niet langer uitsluitend de optelsom van alle gepeerreviewde publicaties van belang bij de verantwoording van hun onderzoeksactiviteiten, maar ook wat het wetenschappelijk onderzoek concreet betekent voor de maatschappij, voor de burgers als inwoners van Nederland en de burgers als consumenten of patiënten, voor de bedrijven, overheden en andere organisaties. Daarnaast wordt steeds meer verwacht dat het onderzoek zich concentreert op belangrijke maatschappelijke dossiers die vrijwel allemaal binnen de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties zijn terug te vinden, op het terrein van klimaat, energie, veiligheid, duurzaamheid, gelijke kansen, gezondheid en onderwijs. Er is daarbij de trend gaande dat men bij de beoordeling van onderzoeksvorstellen binnen grote subsidieprogramma's van de EU (bijvoorbeeld de Horizonprogramma's) en van NWO een toenemend gewicht hecht aan impact en aan multidisciplinaire onderzoeksteams. De hogescholen benadrukten overigens al in 2016 in hun strategie dat ze onderzoek met impact willen doen. Hoewel ze in de uitwerking slechts vooral de thema's voor onderzoek noemen, werd hier duidelijk gemaakt dat ze een intensieve vraaggerichte samenwerking met de beroepspraktijk voorstaan, met oog voor de maatschappelijke uitdagingen.⁸

Een groot verschil bestaat er ook nog steeds in de omvang van de financiering voor onderzoek. Als we de eerste geldstroom (middelen uit rijksbijdrage) bij de tweede (van NWO en andere onderzoeksfinanciers) en derde (opdrachtonderzoek) optellen dan ging bij universiteiten in 2017 58% van de middelen op aan onderzoek. Bij hogescholen groeide dit percentage van 4,3% in 2012 tot 5,8% in 2017, wat nog aanzienlijk lager is dan bij universiteiten.⁹ De groei is voor hogescholen echter niet langer meer het belangrijkste aandachtspunt, veeleer zoekt men het nu in een verdere versterking en een betere organisatie van onderzoeksgroepen en hun verbinding met onderwijs en beroepspraktijk, een duidelijke focus en profilering en intensivering van onderlinge samenwerking.

7 VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw, 'Ruimte voor ieders talent naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers', Den Haag, november 2019.

8 Vereniging Hogescholen, 'Onderzoek met Impact, Strategische onderzoeksagenda hbo 2016-2020', augustus, 2016.

9 <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/praktijkgericht-onderzoek-hogescholen>

Dat de omvang van de inzet van onderzoeksmiddelen veel lager is dan op universiteiten, maakt de variëteit aan organisatievormen en samenwerkingsverbanden voor het verrichten van praktijkgericht onderzoek er niet minder om:

- Allereerst zijn er de lectoren op een beperkt aantal onderwerpen, met vaak een kenniskring om hen heen (docent-onderzoekers en externe deskundigen). Ook zijn er landelijke lectorenplatforms opgericht ter bevordering van de samenwerking tussen lectoren van verschillende hogescholen op hetzelfde maatschappelijke thema.
- Steeds meer in opkomst zijn de Centres of Expertise aan de hogescholen (57 in april 2019).¹⁰ In een dergelijk vaak formeel samenwerkingsverband experimenteren en innoveren één of meerdere hogescholen, bedrijven, overheden en andere publieke organisaties (waaronder zorginstellingen). De resultaten worden gebruikt voor vernieuwing van het onderwijs en in de beroepspraktijk zoals bijvoorbeeld op het terrein smart materials, zorgrobots, 3D-printing of circulaire businessmodellen.
- Daarnaast zijn er veel hogescholen die onderzoek doen door onderling samen te werken of samen te werken met instellingen of groepen van burgers in de omgeving. Dit gebeurt in verschillende verschijningsvormen van publiek-private samenwerkingsverbanden, waaronder CIV's (centra voor innovatief vakmanschap) kenniswerkplaatsen, lerende netwerken, en ook met vaak levensechte situaties in een stedelijke omgeving, zoals field labs, stadslabs, living labs en proeftuinen.¹¹
- Zoals alle voornoemde organisatievormen van onderzoeksactiviteiten overlap vertonen, geldt dat ook voor de professionele leergemeenschappen¹² die zowel heel breed of formeel kunnen zijn als smal en tijdelijk (soms wordt ook verwezen naar learning communities, of communities of practice). Er kunnen meerdere doelen worden onderscheiden, die ook van toepassing zijn op de eerder genoemde bovenstaande verschijningsvormen, namelijk (1) het bijdragen aan oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken, door onder meer het genereren van nieuwe en toepasbare kennis, (2) het leren door studenten in de beroepspraktijk (in samenwerking met docenten en beroepsprofessionals, en eventueel in opdracht van het werkveld), (3) het leren praktijkonderzoek te doen of samen te werken in een multidisciplinaire en 'onzekere' leeromgevingen, (4) professionalisering van docenten of van de beroepsprofessionals, (5) curriculumontwikkeling van de hogeschoolopleiding.

¹⁰ Commissie Centres of Expertise, 'Centres of Expertise: groeibriljant voor excellente samenwerking in het hbo, In allianties werken aan maatschappelijke impact voor de toekomst', Eindrapport, oktober 2019.

¹¹ <https://www.rathenau.nl/nl/vitale-kennisecosystemen/living-labs-nederland-onderzoek-en-innovatie-met-steden>

¹² Zestor, 'Leergemeenschappen van hogescholen met het werkveld', in opdracht van Zestor uitgevoerd door IVA Onderwijs i.s.m. het Lectoraat Beroepspedagogiek van de HAN, april 2018.

3

BETEKENIS VAN PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK VOOR HET DOCENTENKORPS

Als we de publicaties bekijken die gaan over de functies van praktijkgericht onderzoek bij hogescholen en hoe dit is georganiseerd, dan valt het op dat er op organisatieniveau uitgebreid wordt ingegaan op bijvoorbeeld de doelstellingen, de functies en het belang van praktijkgericht onderzoek, maar dat zelden concreet wordt gemaakt wat dat betekent voor de gemiddelde docent aan een hogeschool. Er lijkt eerder een dualiteit te bestaan waarbij het onderzoek zich concentreert bij lectoren en zijn of haar directe kring van docentonderzoekers en professionals uit het werkveld. Deze kleine groep wordt geacht het onderzoek uit te voeren samen met de partners in de regio waaronder het bedrijfsleven. Dit ten eerste ten behoeve van de maatschappij, én ten tweede daarbij met het oogmerk kennis te verwerven voor de verbetering van het onderwijs op hogescholen. Hoe de gemiddelde docent is betrokken bij alle onderzoeksactiviteiten en samenwerkingsverbanden waarin het gegoten is, wordt niet besproken. Naar mijn inschatting komt dat omdat die betrokkenheid er vaak niet is. De gemiddelde docent voert geen onderzoek uit en is niet op de hoogte van het uitgevoerde onderzoek op lectoraten.

In het strategisch personeelsbeleid van hogescholen zouden eigenlijk de doelstellingen van het personeelsbeleid tenminste afgestemd moeten zijn op de strategische doelen van de hogescholen, en liever nog eraan bijdragen. In de cao hbo is er voor professionalisering naast 40 uur basisrecht een vergoeding van 100% van de uren voor studielast van volgens het professionaliseringsplan te volgen opleidingen. In die plannen en in de daadwerkelijk gevolgde scholing wordt echter nauwelijks een relatie gelegd met de taken en benodigde competenties voor praktijkgericht onderzoek. Wel staat in het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022 dat het onderzoek *“kwaliteitsimpuls voor het hbo onderwijs”* initieert en ervoor zorgt dat het *“onderwijs up to date blijft en docenten professionaliseren”* (blz. 12) Veruit de meeste docenten doen wel activiteiten gericht op hun professionalisering, zo blijkt uit de Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2020.¹³ Verder is bekend dat beginnende docenten vaker een (langdurige) opleiding, cursus of training volgen en ervaren docenten vaker deelnemen aan een congres, seminar of conferentie. Hoe en of deze professionaliseringsactiviteiten inderdaad voortkomen uit het

¹³ ABF Research, Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2020, Een kwantitatieve en kwalitatieve schets van het personeelsbestand, Uitgevoerd in opdracht van Zestor, juni 2020.

praktijkgerichte onderzoek, zoals gesteld in het brancheprotocol, en of men als docent praktijkgericht onderzoek zou kunnen doen als onderdeel van het takenpakket en de loopbaanontwikkeling, welke competenties daarvoor nodig zijn en of dat een activiteit is die bijdraagt aan de motivatie en arbeidsvreugde of juist aan de werkdruk, blijft echter ongewis. Wie er instroomt als lector, en wat daarna gebeurt is niet gemakkelijk te achterhalen. Een permanente carrièreswitch van docent op een hogeschool naar docentonderzoeker lijkt alleen al moeilijk vanwege de veelal tijdelijke onderzoeksfinanciering. Een overstap van docent naar een functie als lector lijkt al helemaal een zeldzaamheid. Niet bekend is bovendien hoe de docentonderzoekers in een lectoraat kijken naar hun taken, hun carrière en hun werkdruk.

Uit de *Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo 2020* blijkt verder dat bijna 90% van de hbo-medewerkers tevreden tot zeer tevreden is; onder docenten is de tevredenheid wat lager dan onder niet-onderwijzend personeel. Wel wordt de werkdruk als hoog ervaren, zoals in alle onderwijssectoren ten opzichte van andere niet-onderwijs sectoren. Een hoge werkdruk, een lagere tevredenheid over met name loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en de kans om te doen waar men goed in is, vergroot de kans op vertrek.¹⁴ Wat we echter niet weten is welke rol onderzoeksactiviteiten hier spelen of zouden kunnen gaan spelen. Verder weten we niets over de inschaling van bijvoorbeeld docentonderzoekers ten opzichte van 'gewone' docenten, en wat hun migratie-achtergrond, leeftijd, inschaling en deeltijdfactor is. Zo is van universiteiten bekend dat het onderwijzend personeel (meestal dus onderzoekers, in het bijzonder promovendi) een heel diverse achtergrond heeft, heel jong is en (met uitzondering van het eerste jaar) volgens salarisschaal 10 beloond wordt.

Buitengewoon interessant voor de professionele leergemeenschappen en andere samenwerkingsverbanden voor onderzoeksactiviteiten, is de groep van hybride docenten. Ongeveer 20% van de docenten heeft een andere baan of is zzp'er naast de functie als hbo-docent. Er wordt over de hybride docenten gesteld:

“Deze docenten hebben een belangrijke meerwaarde voor het hbo, onder meer omdat ze vaak goed op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen in hun vakgebied en omdat ze goed worden gewaardeerd door studenten.” (blz. 13)

Desondanks blijft het onduidelijk hoe aan deze meerwaarde vorm wordt gegeven (of eventueel kan worden gegeven), in bijvoorbeeld het curriculum en het onderwijs en vooral in het praktijkgerichte onderzoek en de samenwerkingsvormen zoals professionele leergemeenschappen die daarbij van belang zijn. Ook wordt geconstateerd dat hybride docenten relatief vaak uitstromen. Is het mogelijk deze gewaardeerde groep van docenten wat langer bij een hogeschool te laten blijven als ze meer bij uitdagende vormen van praktijkgerichte onderzoek betrokken worden? En willen ze dat eigenlijk wel?

¹⁴ Zie bijvoorbeeld F. Cörvers en R. Goedhart, *Uitstroom van personeel uit de publieke sector: baanmobiliteit met verlies aan kwaliteit?* *Over.Werk*, 2020, Nr. 1, pp. 128-137

4

AANDACHTSPUNTEN VOOR DOCENTEN BIJ UITBREIDING VAN HET PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK

Hogescholen hebben de wens om het praktijkgericht onderzoek verder uit te breiden en lijken in te zien dat er een samenhang is met het opleidingsniveau en de professionalisering van docenten. Toch wordt er in de strategische agenda Professionals van morgen van de Vereniging Hogescholen¹⁵ nauwelijks stilgestaan bij wat alle ambities¹⁶ die betrekking hebben op de studenten, de arbeidsvraag en de maatschappelijke vraag in de regio, en de eigen organisatie, betekenen voor de professionals die bij de hogescholen werken, de ‘professionals van het heden’ dus. Als allerlaatste punt van de strategische agenda wordt nog wel opgemerkt: *“Om aan de nodige beweeglijkheid van de hogeschoolorganisatie ruimte te bieden is een andere manier van omgaan met het HR-instrumentarium noodzakelijk. Als werkgevers zijn de hogescholen verantwoordelijk voor het bieden van passende faciliteiten, die de werknemer gebruikt voor zijn professionele ontwikkeling en het behoud van arbeidsmarktperspectief.”* (blz. 24)

Er wordt daarbij niet expliciet een relatie gelegd met de intensivering van het praktijkgerichte onderzoek. Dat geldt ook voor het volgende citaat dat betrekking heeft op de doorontwikkeling van het hoger beroepsonderwijs, waarmee onder meer een uitgebreider masterportfolio en promotietrajecten voor promovendi worden bedoeld:

“Deze ontwikkeling vraagt ook dat we investeren in de professionalisering van onze docenten. We hebben meer gepromoveerde docenten nodig en een derde cyclus voor domeinen met een bewezen onderzoekskwaliteit.” (blz. 20)

Elders in de strategische agenda wordt ingegaan op de hiervoor vereiste samenwerking in bijvoorbeeld landelijke platforms van hogescholen. Zoals eerder gezegd wordt niet concreet gemaakt wat deze professionalisering nu precies inhoudt voor de gemiddelde docent, en of dit alles überhaupt wel betrekking heeft op hem of haar.

15 Vereniging Hogescholen, ‘Professionals voor morgen Strategische agenda Vereniging Hogescholen 2019 – 2023’, september 2019.

16 (1) Ieder talent verzilveren; (2) Inspelen op de arbeidsmarkt; (3) Werken aan maatschappelijke vraagstukken; (4) Doorontwikkeling hoger beroepsonderwijs in het stelsel; (5) De hogeschool in continue verbinding met de omgeving.

Van de problematiek waarmee docenten te maken kunnen krijgen bij de inrichting en uitvoering van praktijkgericht onderzoek, valt wel een indruk krijgen door te kijken naar de voorwaarden voor het optimaal functioneren van professionele leergemeenschappen.¹⁷ De basisvoorwaarde is een voldoende inbedding van de eerder genoemde organisatievormen en samenwerkingsverbanden voor praktijkgericht onderzoek in hogescholen (expertisecentra, kenniskringen, werkplaatsen, living labs, leergemeenschappen, etc.). Deze inbedding gaat namelijk niet vanzelf, vooral niet omdat ze deels of in hun geheel buiten de hogeschool zijn georganiseerd met wellicht andere ondersteunende systemen. Er zijn vertaalslagen, dialoog en reflectie nodig om de verbindingen te leggen tussen buiten en binnen de hogeschool. Docenten die in het onderzoek betrokken zijn krijgen in meer of mindere mate met deze vertaalslagen te maken. Een citaat uit het rapport over leergemeenschappen geeft aan waar de knelpunten liggen bij het praktijkgerichte onderzoek zoals dat nu is georganiseerd:

“Nadelen zijn dat er frictie kan ontstaan rond de inzetbaarheid van personeel, het functieprofiel en competenties en de opleidingseisen, de beheerstructuur en de fysieke leer-werkomgeving. Daarnaast is een nadeel dat er geen optimale wisselwerking is tussen de leergemeenschappen en het onderwijs: kennis vanuit de leergemeenschappen vloeit niet altijd terug naar de onderwijsorganisatie en de juiste expertise vanuit de onderwijsorganisatie is niet altijd beschikbaar voor de leergemeenschappen.”¹⁸

Ik zie twee hoofdzaken die van belang zijn in verband met het functioneren van docenten in praktijkgericht onderzoek. Ten eerste moeten docenten het profiel en de vaardigheden hebben of zich bijscholen om de verwachtingen ten aanzien van het praktijkgerichte onderzoek waar te maken. Het functieprofiel van de docent is mogelijk onvoldoende afgestemd op de rollen die het praktijkgerichte onderzoek vraagt en wellicht is niet altijd de juiste expertise beschikbaar onder docenten.

“Werken in een leergemeenschap vraagt andere rollen van docenten. De docent heeft een rol gericht op het leren van studenten (o.a. bewaken didactiek van de leeromgeving) en een rol als partner in de samenwerking. Waar de docent nu richting studenten nog vaak de expertrol vervult, krijgt hij in de leergemeenschap een meer coachende rol. Dit vraagt om andere competenties dan die waarover doorsnee docenten beschikken.”¹⁹

Het is voor docenten niet eenvoudig om de inbedding van onderzoeksactiviteiten in de hogeschool te combineren met de docentfunctie in een nieuwe rol. Docenten worden in samenwerkingsverbanden voor praktijkgericht onderzoek minder aangesproken op hun pedagogisch-didactische kwaliteiten maar juist meer op andere sleutelvaardigheden. Dit betreft vaardigheden als het vermogen tot innovatie

¹⁷ Zestor, ‘Leergemeenschappen van hogescholen met het werkveld’, in opdracht van Zestor uitgevoerd door IVA Onderwijs i.s.m. het Lectoraat Beroepspedagogiek van de HAN, april 2018.

¹⁸ Blz. 32 in Zestor, ‘Leergemeenschappen van hogescholen met het werkveld’, in opdracht van Zestor uitgevoerd door IVA Onderwijs i.s.m. het Lectoraat Beroepspedagogiek van de HAN, april 2018.

¹⁹ Blz. 24 in Zestor, ‘Leergemeenschappen van hogescholen met het werkveld’, in opdracht van Zestor uitgevoerd door IVA Onderwijs i.s.m. het Lectoraat Beroepspedagogiek van de HAN, april 2018.

en reflectie, het projectmatig werken, verschillende stijlen van leidinggeven, het coachen van studenten, het onderzoek doen met nieuwe methoden en technieken, het samenwerken en het relatie- en netwerkbeheer, het proactief handelen en in gesprek blijven met het werkveld, en de organisatie van flexibiliteit, verbindingen en structuren in een multidisciplinaire omgeving. Ook dienen docenten in staat te zijn zorg te dragen voor het terugvloeiën van kennis en ervaringen uit het werkveld in de onderwijsorganisatie en een voldoende afstemming tussen het praktijkgerichte onderzoek en het curriculum (wat betreft bijvoorbeeld de afstemming tussen leeruitkomsten en leerdoelen, en tussen werkzaamheden en opleidings- en afstudeervereisten en examinering). Er is dus coaching nodig (zowel persoons- als teamgericht, eventueel in combinatie met persoonlijke ontwikkelingstrajecten), evenals training en bijscholing van docenten om de samenwerkingsverbanden voor praktijkgericht onderzoek te laten slagen. Hierop kunnen onder meer de opties die de CAO biedt voor de budgetten voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid van docenten worden aangesproken.

Ten tweede zijn er veranderingen in de organisatie en de processen nodig om docenten in hun nieuwe rol te ondersteunen. Zo is er een potentieel gebrek aan flexibele inzetbaarheid in een omgeving met een strakke personeelsplanning waarin de roosters voor docenten voor een heel jaar vastgelegd zijn. Het lesgeven heeft als primaire proces voorrang op alle andere activiteiten. Er is een andere manier van omgaan met inbreuken op deze roosters nodig, zodat docenten met de juiste expertise kunnen worden ingezet op bijvoorbeeld kortlopende onderzoeken in opdracht van het bedrijfsleven, bij de acquisitie van nieuwe projecten of bij de begeleiding van studenten in praktijkopdrachten. Het knelt als docenten wordt gevraagd om les te geven én onderzoek te doen, zeker wanneer de lector en de onderwijsmanager dan moeten gaan onderhandelen over hun inzet. Een oplossing hiervoor is moeilijk, maar het is in ieder geval wenselijk om voor een grotere flexibiliteit de samenwerking in netwerken binnen en buiten de hogescholen uit te breiden.

Vanuit de HR-afdelingen van hogescholen dient te worden bijgedragen aan het invullen van nieuwe rol- en taakomschrijvingen van bijvoorbeeld (project)leider, coördinator, (docent-)onderzoeker, coach en junior-medewerker. Dat geldt uiteraard ook voor de professionaliserings- en duurzame inzetbaarheidsinitiatieven voor de (bij)scholing van docenten en medewerkers. Daar waar scholing van eigen medewerkers niet mogelijk is om de vereiste expertise binnen te halen, dient gekeken te worden naar de expertise in het netwerk voor een eventuele flexibele inzet, of naar het werven van nieuw personeel. Daarbij dienen het wervings- en selectiebeleid en de arbeidsvoorwaarden eveneens tegen het licht te worden gehouden. Als mogelijkheid voor hogescholen om aan gekwalificeerd personeel te komen voor praktijkgericht onderzoek, is eerder al het belang van hybride docenten genoemd. Zij kunnen zelf een prominente rol invullen bij het praktijkgerichte onderzoek omdat ze meer voeling hebben met de behoefte aan kennis bij bedrijven en instellingen, en door het gebruik van hun netwerk bij zowel het verwerven van subsidies als het binnenhalen of inhuren van de vereiste expertise.

Een andere optie voor hogescholen is de verdere intensivering van de samenwerking met de universiteiten, vooral in de regio.²⁰ De voordelen zijn wederzijds. Voor universiteiten vanwege het toegenomen belang van impact en de sterke relatie die hogescholen met de praktijk hebben. Voor hogescholen vanwege de onderzoeksfaciliteiten en de academische setting binnen universiteiten. Juist door de verschillen en de complementariteit kunnen hogescholen en universiteiten van elkaar profiteren in kennisdeling en -bundeling in plaats van versnippering, en in de financiering van onderzoek door samen te werken bij subsidievoorstellen. Verder stromen er jaarlijks veel gepromoveerden uit bij de universiteiten, welke een interessante potentieel zijn voor de instroom in de hogescholen. Aandachtspunt voor de uitwisseling van personeel in het kader van de werving of het opdoen van ervaring in professionaliseringstrajecten is dat de promovendi van universiteiten verhoudingsgewijs vaak een beta-opleiding hebben gevolgd en/of vaker een kwantitatieve achtergrond hebben. Op hogescholen wordt juist meer een sociaaleconomische en kwalitatieve achtergrond gevraagd. Verder kan het zijn dat universitaire medewerkers vaak wat weinig praktijkervaring hebben, terwijl hogeschoolmedewerkers juist niet gewend zijn aan de publicatiedruk op universiteiten.

²⁰ Hogeschool Utrecht en Radboud Universiteit Nijmegen, 'Op weg naar een open arbeidsmarkt in het hoger onderwijs. Een onderzoek over intersectorale samenwerking en personele mobiliteit', uitgevoerd in opdracht van Zestor en SoFoKleS, juni 2014.

5

SLOT

Het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek is zonder meer een belangrijke doelstelling in de strategische agenda van hogescholen. Ook is er de ambitie om het praktijkonderzoek verder uit te breiden. In dit essay heb ik gekeken naar de uitdagingen die daar mee gepaard gingen, en vooral de consequenties die het praktijkgerichte onderzoek heeft voor docenten aan hogescholen. Ik vat ze hieronder samen en vul ze aan met aanbevelingen.

- Er is de voorbije jaren veel nagedacht en geschreven over welke functies het praktijkgerichte onderzoek vervult voor de hogescholen, wat de voordelen ervan zijn en met welke samenwerkings- en organisatievorm het gerealiseerd kan worden. Wat ontbreekt is echter het doordenken van de consequenties voor de gemiddelde docent. Hoe moet hij of zij bijdragen aan het praktijkonderzoek als men niet toevallig docentonderzoeker of lector is? En welke kansen en risico's liggen hier verborgen? Is het praktijkonderzoek niet een eiland binnen de hogeschool waarin geïnvesteerd wordt zonder dat de gemiddelde docent er iets van merkt? Zijn leergemeenschappen en organisaties en samenwerkingsverbanden als expertisecentra, werkplaatsen en living labs niet te exclusief, waardoor de gemiddelde docent er nauwelijks iets aan heeft? Het verdient aanbeveling hier nader naar te kijken voor het draagvlak van praktijkgericht onderzoek binnen de hogescholen, voor het benutten van expertise en het stimuleren van diversiteit, en voor het benutten van loopbaanmogelijkheden voor docenten.
- In de Arbeidsmarktmonitor voor personeel in het hbo wordt niet apart gekeken naar de groep van docent-onderzoekers en lectoren. Het verdient aanbeveling deze groeiende groep apart te onderscheiden in de analyses. Ook is er weinig aandacht voor het praktijkgerichte onderzoek als activiteit binnen het takenpakket van alle docenten. Draagt het bij aan de werkdruk of verlicht het de werkdruk van docenten en docent-onderzoekers? Is het een satisfier of dissatisfier?
- Docenten komen in andere rollen terecht als zij participeren in het praktijkgerichte onderzoek. In deze andere rollen zijn docenten niet langer uitsluitend gericht op het leren van studenten. In de basis wordt een docent meer een partner in een samenwerkingsverband voor praktijkgericht onderzoek, met nu meer een coachende rol in plaats van een expertrol voor studenten. De rol als partner in een samenwerkingsverband vraagt ook meer of andere vaardigheden

op het terrein van bijvoorbeeld project- en relatiebeheer, samenwerking in multidisciplinaire teams, methoden en technieken van onderzoek, het openstaan voor vernieuwingen en reflectie, het vertalen van resultaten naar de curriculae, etc. Voor het verder uitbreiden van het praktijkgerichte onderzoek is het nodig dat er in het HR-beleid meer wordt gedaan aan een goede beschrijving van de rollen van docenten, de taken die docenten en docent-onderzoekers uitvoeren, en de daarvoor benodigde vaardigheden. Ook dient er een relatie te worden gelegd met het beleid voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Er zijn tevens veranderingen in de organisatie en de processen nodig om docenten in hun nieuwe rollen te ondersteunen. Er dient gekeken te worden naar het vergroten van de flexibele inzetbaarheid van personeel om enigszins los te komen van een omgeving met een strakke personeelsplanning vanwege de inroosting van docenten.

- Een uitbreiding van het praktijkgerichte onderzoek betekent dat er moet worden nagedacht welke docenten intern opgeleid dienen te worden en hoe, en wat er aan instroom van nieuwe docenten benodigd is. Hybride docenten en hun netwerken kunnen een belangrijke rol innemen in het praktijkgerichte onderzoek. Daarnaast kan er, eventueel in samenwerking met universiteiten, worden nagegaan in hoeverre er flexibele inzet van wetenschappelijk personeel van universiteiten mogelijk is, en of er nieuwe instroom van onder meer afgestudeerden en promovendi van universiteiten nodig is. De krappe arbeidsmarkt voor masteropgeleiden kan het nodig maken dat de arbeidsvoorwaarden van hogescholen in sommige gevallen verbeterd moeten worden, bijvoorbeeld bij de werving van gepromoveerd personeel.

Het praktijkgerichte onderzoek aan hbo-instellingen verdient een verdere opwaardering. Aandachtspunten daarbij zijn het beter doordenken van de strategie voor praktijkgericht onderzoek en de consequenties voor de dagelijkse werkzaamheden van de gemiddelde docent, het inventariseren van de knelpunten en wensen onder de docenten ten aanzien van onderzoeksactiviteiten en het verder ontwikkelen van het HR-beleid dat rekening houdt met deze knelpunten en wensen.

WWW.ZESTOR.NL

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl