



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK



# Promotiebeurzen voor docenten

### - EINDRAPPORT -

#### **Auteurs**

Kees van Bergen  
Jolien Groot  
Jacob van der Wel

Amsterdam, 4 oktober 2018  
Publicatienr.

© 2018 RegioPlan, in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap>

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan. RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b>	<b>1</b>
1.1 Beurzen voor promotie- en postdoc-onderzoek door docenten	1
1.2 Doel en onderzoeksvragen	1
1.3 Onderzoeksaanpak	3
1.4 Leeswijzer	4
<b>2 De beurzenprogramma's</b>	<b>7</b>
2.1 Inleiding	7
2.2 Promotiebeurs voor Leraren	7
2.3 Dudoc-Alfa	13
2.4 Dudoc-Bèta	16
2.5 Postdoc-VO	18
2.6 PromoDocs (pilot)	19
2.7 Overeenkomsten en verschillen tussen de vijf beursinitiatieven	21
<b>3 De aanvraag van een onderzoeksbeurs</b>	<b>25</b>
3.1 Inleiding	25
3.2 Het perspectief van de laureaten	25
3.3 Het perspectief van de leidinggevendenden van de school of opleiding	26
3.4 Samenvattend	27
<b>4 Invulling, begeleiding, inbedding</b>	<b>29</b>
4.1 Inleiding	29
4.2 Het perspectief van de laureaten	29
4.3 Het perspectief van de leidinggevendenden van de school of opleiding	32
4.4 Samenvattend	33
<b>5 Opbrengsten</b>	<b>37</b>
5.1 Inleiding	37
5.2 Het perspectief van de laureaten	37
5.3 Het perspectief van de leidinggevendenden van de school of opleiding	39
5.4 Samenvattend	41
<b>6 Conclusies</b>	<b>43</b>
6.1 Inleiding	43
6.2 Conclusies	43



# Inleiding

# 1

# 1 Inleiding

## 1.1 Beurzen voor promotie- en postdoc-onderzoek door docenten

Het ministerie van OCW streeft naar meer diversiteit in de samenstelling van docententeams. Naast een toename van de collectieve kwaliteit van de docententeams (en daarmee van het onderwijs) bieden meer divers samengestelde teams met daarin ook gespecialiseerde docenten en docenten op master- of doctorsniveau, nieuwe uitdagingen en mogelijkheden voor docenten. Om te stimuleren dat docenten zich verder ontwikkelen, zijn er verschillende subsidieregelingen in het leven geroepen waaronder een vijftal beursinitiatieven voor docenten die een baan in het onderwijs willen combineren met een promotietraject aan een universiteit (Promotiebeurs voor leraren, Dudoc-Alfa, Dudoc-Bèta en PromoDoc) of met een postdoc-onderzoek (Postdoc-VO). Voor de leesbaarheid van deze rapportage spreken we in het vervolg over onderzoeksbeurzen en over laureaten als ontvangers van de onderzoeksbeurzen.

In grote lijnen is het doel van de beurzen dat docenten zich op academisch niveau verder ontwikkelen, hun kennis vergroten en onderzoekservaring opdoen. Daarnaast komt de opgedane kennis en onderzoekservaring ten goede aan de eigen onderwijspraktijk of het onderwijs in bredere zin. De verwachting is dat een groter aantal gepromoveerde docenten de kwaliteit van het onderwijs verhoogt en de aansluiting tussen universiteiten en scholen versterkt. Zowel de docent zelf als het onderwijs worden er op deze manier beter van.

In tabel 1.1 presenteren we de vijf beursinitiatieven waar het om gaat. Hierbij geven we enkele kenmerken over de doelgroep, doel en uitvoering weer. Naast de 'brede' Promotiebeurs voor leraren uit alle sectoren zijn er drie beurzen speciaal voor vo-docenten en één beurs voor promovendi die ook lesgeven in het po of vo.

**Tabel 1.1 Vijf beursinitiatieven voor docenten voor promotie of postdoonderzoek**

Beurs	Doelgroep	Doel	Uitvoering	Subsidie*	Duur
<b>Promotiebeurs voor leraren</b>	Docenten po, vo, so, mbo, hbo	Promotieonderzoek en proefschrift	NWO	0,4 fte	5 jaar
<b>Dudoc-Alfa</b>	Eerstegraads vo-docenten	Alfa vakdidactisch promotieonderzoek	Stuurgroep vakdidactiek geesteswetenschappen	0,6 fte	4 jaar
<b>Dudoc-Bèta**</b>	Eerstegraads vo-docenten	Bèta vakdidactisch promotieonderzoek	Radboud Universiteit Nijmegen	0,6 fte	5 jaar
<b>Pilot Postdoc-VO***</b>	Gepromoveerde bèta- /techniekdocenten in vo	Toegepast (vakdidactisch) onderwijsonderzoek in belang schoolorganisatie	Freudenthal Instituut	0,4 fte	2 of 3 jaar
<b>Pilot PromoDoc</b>	Promovendi met onderwijsbevoegdheid	Combineren promotieonderzoek met lesgeven po/vo	Universiteit Utrecht	0,6 fte	5 jaar

\* Het gaat bij alle subsidies om vergoeding van de vervangingskosten voor de school waar de promovendus is aangesteld. Alleen bij de pilot PromoDocs gaat het om aanstellingskosten bij de universiteit.

\*\* Dudoc-Bèta is een vervolg op het eerdere Dudoc-Bèta-programma dat in opdracht van het Platform Bèta Techniek is uitgevoerd door het Freudenthal Instituut. Met dat traject zijn in 2007 en 2008 19 docenten gestart. Het is beëindigd in 2014 en er is een evaluatie beschikbaar.

\*\*\* Vier deelnemers aan de Pilot Postdoc-VO hebben eerder deelgenomen aan het eerste Dudoc-Bèta-programma.

De Promotiebeurs voor leraren is met vijftig tot zestig toekenningen per jaar in omvang het grootst. De andere beurzen zijn met enkele specifieke lichten van tien tot twintig docenten wat kleiner. In hoofdstuk 2 presenteren we de precieze cijfers.

## 1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het evaluatieonderzoek richtte zich op de gepercipieerde effectiviteit van de initiatieven ten opzichte van de doelen van de beurzen, i.e.:

- het verhogen van de onderwijskwaliteit door een verplechting van onderwijs en onderzoek;
- het versterken van de aansluiting van universiteiten en scholen (uitwisseling van kennis en ervaring); en
- het creëren van een onderzoeksklimaat op scholen.

Daarnaast zijn er nog enkele aanvullende vragen die OCW graag beantwoord ziet. In onderstaande tabel presenteren we de onderzoeksvragen en benoemen we welke partijen de belangrijkste bron zijn voor de beantwoording van die vragen.

**Tabel 1.2 Onderzoeksvragen en informatiebronnen**

	<i>Uitvoerders</i>	<i>Laureaten</i>	<i>(Hoge) scholen</i>
<b><i>De organisatie van de beurzen</i></b>			
1. Hoe worden de beurzen onder de aandacht gebracht van potentiële gebruikers (centraal, decentraal, coördinatie, via welke kanalen, naar elkaar verwijzen)?	✓	✓	✓
2. Hoe worden de beurzen georganiseerd/vergeven?	✓		
3. Zijn er verschillen in de organisatie van de verschillende beurzen? Welke?	✓		
4. Wat zijn de voor- en nadelen van elke wijze van organiseren?	✓	✓	✓
5. Zijn er verschillen in de beschikbare vergoeding per beurs om promoverende/onderzoekende leerkrachten/docenten te vervangen? Welke?	✓		
6. Zijn er verschillen in de hoeveelheid tijd voor vervanging (tijdsspanne, aantal dagen per week)? Welke?	✓		
7. Zijn er verschillen in de vereisten voor vervanging (aanstelling, vast contract, uitbreiding)? Welke?	✓	✓	✓
8. Wat zijn knelpunten of kansen van de organisatie van de beurzen voor laureaten en scholen (verwachtingen versus realiteit)?	✓	✓	✓
9. Wat zijn knelpunten of kansen van de inrichting van de beurzen voor laureaten en scholen (verwachtingen versus realiteit)?	✓	✓	✓
<b><i>Instroom, doorstroom en uitstroom</i></b>			
10. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen instroomtrajecten en eisen bij verschillende beurzeninitiatieven?	✓		
11. Hoe verhoudt het aantal toekenningen zich tot de aanvragen (honoreringspercentages per beurs)?	✓		
12. Hoe groot is de instroom en de afgeronde uitstroom?	✓		
13. Zijn er verschillen in aanvragen en toekenningen naar onderwijstype of achtergrondkenmerken van docenten? Waar worden die door veroorzaakt?	✓		
14. Zijn er opvallende ontwikkelingen in aanvragen en toekenningen naar onderwijstype of achtergrondkenmerken van docenten? Waar worden die door veroorzaakt?	✓		
<b><i>Motieven en relatie met onderwijspraktijk</i></b>			
15. Wat zijn de redenen voor het aanvragen van beurzen door docent-onderzoekers?		✓	
16. Wat is het belang van het onderzoek voor de (hoge)school of de onderwijspraktijk?		✓	✓
17. Wat is het gepercipieerde effect van de regelingen ten opzichte van de doelen van de beurzen? <ul style="list-style-type: none"> <li>• merkbare verbetering van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek</li> <li>• creëren onderzoeksklimaat op scholen</li> <li>• versterken relatie onderwijsonderzoek en scholen-universiteiten</li> </ul>	✓	✓	✓
18. In welke mate is de keuze van onderwerpen gerelateerd aan het onderwijs. Wordt deze relatie of op basis van een bepaalde rato bepaald? Heeft een keuze voor een onderwerp gerelateerd aan onderwijs een hoger effect op de doelen van de beurzen?	✓	✓	✓
19. Wat zijn de ervaringen van de docent-onderzoekers m.b.t. begeleiding, acceptatie en support binnen scholen, etc.?		✓	

In de volgende paragraaf bespreken we de wijze waarop we de informatie om de vragen te beantwoorden hebben verzameld.

### 1.3 Onderzoeksaanpak

#### 1. Deskresearch en interviews uitvoerders beurzen

Tijdens een kort deskresearch hebben we de informatie over de beurzen op de verschillende websites en aanvullende documentatie op een rij gezet.

Vervolgens hebben we contact gezocht met de uitvoerders van de beurzen en met hen gesproken over de organisatie rond toekenning en uitvoering en de relatie met de onderwijspraktijk vanuit het perspectief van de uitvoerders. Daarnaast hebben we hen gevraagd naar eventuele aanvullende feitelijke en inhoudelijke informatie over het initiatief waarbij zij betrokken zijn. Het merendeel van deze gesprekken vond plaats in de vorm van een telefonisch interview met de uitvoerders. Het NWO is door een van de onderzoekers bezocht.

De opbrengst van deze fase is dat we zicht hebben gekregen op de (verschillen tussen de) diverse beursinitiatieven, de feitelijke ontwikkelingen en de organisatie van de initiatieven. De gesprekken waren belangrijke input voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Verder is de informatie gebruikt voor de benadering en de nadere bevraging van laureaten en onderwijsinstellingen in de tweede fase van het onderzoek.

#### 2. Interviews met laureaten en vertegenwoordigers onderwijsinstellingen

Vervolgens hebben we via de uitvoerders een oproep gedaan onder laureaten met een verzoek om medewerking aan het onderzoek. Ze konden zich daarvoor aanmelden via een link naar een beknopt digitaal formulier. In totaal hebben 160 laureaten daaraan gehoor gegeven. Hieruit zijn in totaal 18 laureaten geselecteerd (zie tabel 1.3 voor de verdeling over beurzen en sectoren) en vervolgens benaderd.

Daarnaast is aan de laureaten gevraagd of we wellicht de leidinggevende van de school of opleiding waar zij in dienst zijn mochten benaderen. Iets meer dan 70 procent van de laureaten vond dat geen probleem. Hieruit is een aantal scholen/opleidingen benaderd. Uiteindelijk hebben we dertien leidinggevenden geïnterviewd.<sup>1</sup>

**Tabel 1.3 Gerealiseerde selectie voor de interviews**

Beurzen	Laureaten			Scholen		
	Vo	Hbo	Overig*	Vo	Hbo	Overig*
Promotiebeurs voor leraren	4**	4	4**	4	2	2
Dudoc-alfa	1			1		
Dudoc-bèta	2			1		
Pilot Postdoc-VO	1			1		
Pilot PromoDoc	1		1	1		1
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

\* De categorie overig omvat de sectoren po, so en mbo.

\*\* Eén van deze vier laureaten uit het vo is gepromoveerd, hetzelfde geldt voor één van de laureaten uit het po.

Bij de selectie van respondenten voor de interviews hebben we gelet op een zo goed mogelijke verdeling over de verschillende beurzen en over de sectoren. Bovendien hebben we rekening gehouden met hoe lang het (promotie)traject loopt en hebben we twee laureaten geselecteerd die hun promotie hebben afgerond. Bij de selectie van leidinggevenden hebben we dezelfde selectiecriteria gehanteerd. Daarbij hebben we enkele scholen/opleidingen gekozen waarvan ons bekend is dat ze meerdere laureaten in het team hebben.

Tijdens de interviews hebben we gesproken over:

- de motieven van de laureaat en de school;

<sup>1</sup> We hebben herhaaldelijk contact gezocht met twee basisscholen en één hbo-instelling. Het is niet gelukt om hiermee een afspraak te maken tijdens de looptijd van het onderzoek.

- aspecten van de organisatie rond de beurzen en op de school;
- de (nieuwe) rol van de laureaat op de onderwijsinstelling;
- de bijdrage aan de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit;
- de ervaringen tijdens en na het traject.

Deze onderwerpen zijn vastgelegd in een gespreksleidraad aan de hand waarvan de half-gestructureerde interviews zijn uitgevoerd. De interviews met de laureaten duurden gemiddeld een half uur, de interviews met de leidinggevenden duurden doorgaans iets korter, gemiddeld twintig minuten.

#### 1.4 Leeswijzer

In deze rapportage bespreken we de bevindingen van ons evaluatieonderzoek. In hoofdstuk 2 beschrijven we de vijf beurzen, hoe ze zijn georganiseerd en de mate waarin van deze beurzen gebruik wordt gemaakt. In hoofdstuk 3 gaan we in op de ervaringen bij de aanvraag van de docenten aan wie de beurs is toegekend en de ervaringen van hun werkgevers; de scholen en opleidingen. Vervolgens bespreken we in hoofdstuk 4 hoe werkgevers en docenten na toekenning van de beurs het traject in de praktijk hebben vormgegeven. Daarbij is ook gekeken naar hoe de docenten worden begeleid en hoe het onderzoek is ingebed in hun werkomgeving. In hoofdstuk 5 komen de opbrengsten voor de onderwijsomgeving aan bod. Afsluitend presenteren we in hoofdstuk 6 de conclusies die we uit het onderzoek kunnen trekken en de aanbevelingen die daaruit voortvloeien.







REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# De beurzenpro- gramma's



## 2 De beurzenprogramma's

### 2.1 Inleiding

Ons onderzoek richt zich op vijf onderzoeksbeurzen. De vijf beurzen bedienen samen drie verschillende doelgroepen:

- docenten die naast het onderwijs willen promoveren (doelgroep van de Promotiebeurs voor Leraren, Dudoc-Alfa en Dudoc-Bèta);
- gepromoveerde docenten die naast het onderwijs vakdidactisch onderzoek op academisch niveau willen doen (Postdoc-VO);
- afgestudeerde masterstudenten die willen promoveren en naast hun promotieonderzoek in het onderwijs willen werken (PromoDocs).

In dit hoofdstuk bespreken we de organisatie van elk van de vijf beurzen en presenteren we kwantitatieve gegevens over de beurzen (aantal aanmeldingen en toekenningen, waar mogelijk en relevant uitgesplitst). Bronnen voor dit hoofdstuk zijn de interviews met de uitvoerders en het aanvullend materiaal dat we van de uitvoerders ontvingen. De cijfers die we in dit hoofdstuk presenteren zijn in de zomer van 2018 verzameld. We sluiten dit hoofdstuk af met een korte samenvatting van de bevindingen.

### 2.2 Promotiebeurs voor Leraren

Sinds 2011 kunnen bevoegde docenten uit primair onderwijs (bo en sbo), speciaal onderwijs (so en vso), voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en hoger beroepsonderwijs (hbo) een Promotiebeurs voor leraren aanvragen voor het verrichten van een promotieonderzoek dat uitmondt in een proefschrift. De uitvoering van deze beurs is in handen van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).

De beurs vergoedt de vervanging van de helft van de aanstelling van de docent tot een maximum van 0,4 fte aan de onderwijsinstelling waar de docent werkzaam is en voorziet daarbij in een tegemoetkoming in onderzoekskosten van maximaal 3.350 euro per jaar. De onderwijsinstelling is budgetbeheerder en dient na afloop van de beurs financiële verantwoording af te leggen aan NWO.<sup>2</sup>

Om in aanmerking te komen voor een Promotiebeurs, moet een kandidaat aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Kandidaat heeft een aanstelling voor onbepaalde tijd van ten minste 0,4 fte. Bij de bepaling van de hoogte van de vrijstelling tellen eventuele tijdelijke contracten mee.
- Kandidaat besteedt de helft van de tijd naast de beurs aan lesgebonden taken.
- Kandidaat verklaart dat hij of zijn na promotie ten minste twee jaar werkzaam in het onderwijs blijft.

In 2011 waren de voorwaarden strenger (vaste aanstelling voor ten minste 0,8 fte, de beurs werd verstrekt voor een periode van vier jaar). De voorwaarden zijn in de loop van de jaren wat aangepast (versoepeld). NWO zegt hierover dat het wat tijd kostte om een goede procedure op te zetten.

De toekenning geldt voor een periode van zes jaar, waarvan de eerste vijf jaar worden gefinancierd; het zesde jaar dient als uitloop en wordt niet gefinancierd. Mocht de promotie binnen vijf jaar worden afgerond dan stopt de beurs op het moment dat het proefschrift is verdedigd.

Laureaten sturen jaarlijks een voortgangsrapportage in. Daarin beschrijven ze de gang van zaken, de planning en de balans tussen privé en werk. De promotor beschrijft beknopt hoe het staat met de voortgang van het onderzoek. Een enkele keer is de voortgangsrapportage aanleiding voor een gesprek

<sup>2</sup> De school maakt 'afspraken' met NWO in de vorm van een ondertekende werkgeversverklaring die bij de aanvraag is gevoegd. In deze werkgeversverklaring committeert de werkgever zich aan de regelingen die geldend zijn voor de Promotiebeurs voor leraren. Daarnaast vraagt NWO na 5 jaar een financiële eindverantwoording op aan de school van de laureaat.

(bijvoorbeeld met de werkgever van de laureaat, bijvoorbeeld als de school of opleiding de afspraken onvoldoende nakomt). Laureaten kunnen uitstel vragen (tijdelijk stoppen). Dat wordt meestal ook wel verleend, mits de motivatie daarvoor goed onderbouwd is

NWO heeft als standaardvoorwaarde dat publicaties die voortkomen uit het onderzoek direct wereldwijd vrij toegankelijk worden gemaakt (open access). Ook moet er verantwoord met data worden omgegaan (zie call for proposals).

### Selectieprocedure

De selectieprocedure bestaat uit de volgende stappen.

#### 1. Digitale aanvraag (sinds 2014 twee aanmeldingsmomenten per jaar)

De kandidaat meldt zich via een digitaal aanmeldingsformulier. Dit omvat onder meer:

- Het onderzoeksvoorstel
- Een werkplan
- Een paragraaf over datamanagement (volgens de NWO-richtlijnen)
- Een CV van de kandidaat
- Een verklaring van de promotor, copromotor/dagelijkse begeleiding

Als bijlage dient de kandidaat een werkgeversverklaring mee te sturen waarin de school verklaart de subsidie te gebruiken om de kandidaat te vervangen en bevestigt dat de kandidaat een vaste aanstelling heeft van minimaal 0,4 fte.

#### 2. Ontvankelijkheidstoets

NWO kijkt of aanvraag compleet is en mee kan in de beoordeling.

#### 3. Overzicht van aanvragen naar commissieleden

Voordat de inhoudelijke beoordeling van een aanvraag kan plaatsvinden, wordt gecontroleerd of er commissieleden bij de aanvraag betrokken zijn. Mocht dat het geval zijn, dan is het betreffende commissielid uitgesloten van de beoordeling van deze aanvraag. Verder mogen commissieleden een voorkeur uitspreken welke aanvragen ze graag willen beoordelen.

#### 4. Beoordeling

Vier commissieleden (preadviseurs) beoordelen de kwaliteit van de aanvraag op basis van vastgelegde criteria. De beoordeling levert een totaalscore op. Aanvragen met de hoogste scores gaan door naar de interviewronde (stap 6). Aanvragen die beoordeeld zijn door minder dan vier commissieleden, aanvragen waarvan de beoordeling door de verschillende commissieleden sterk uiteenloopt en aanvragen waarvan de score zich in de middelmoet bevindt worden besproken in een Interviewselectievergadering (stap 5).

#### 5. Interviewselectievergadering

In de interviewselectievergadering worden aanvragen besproken die aanleiding bieden tot verdere discussie. Gemiddeld worden per ronde zo'n tien tot vijftien aanvragen besproken. Bij de vergadering zijn alle commissieleden van de betreffende ronde (20-25 inclusief een voorzitter en vicevoorzitter) en programmamedewerkers van NWO aanwezig. De kandidaten zijn niet uitgenodigd voor deze vergadering. De preadviseurs die de aanvraag hebben beoordeeld starten de discussie. Na afloop wordt er opnieuw gescoord door alle aanwezige commissieleden en wordt de uitkomst besproken (of het de discussie reflecteert). Op basis van deze vergadering gaat een aantal van de besproken aanvragen door naar de interviewronde en vallen de resterende aanvragen af.

#### 6. Interviewronde

In de interviewronde presenteert de kandidaat zijn of haar verhaal. Bij de voorbereiding daarvan kan de kandidaat ondersteuning krijgen van NWO. Tijdens die ondersteuning krijgt de kandidaat aandachtspunten mee. Deze kan de kandidaat benutten bij de voorbereiding van de presentatie (al is dat niet verplicht). Van de aanvragen die ontvankelijk zijn verklaard (stap 2), wordt gemiddeld ongeveer twee derde

van de kandidaten uitgenodigd om op interview te komen. Ook het interview wordt beoordeeld met een score. Na de interviewronde worden de toekenningen vastgesteld. Het hele selectietraject beslaat vier à vijf maanden. NWO raadt kandidaten aan om voor het schrijven van de aanvraag ongeveer een half jaar uit te trekken.

Bij de selectie draait het voor 100% om de kwaliteit van de aanvraag. Er is geen sturing op onderwerp of kandidaatkenmerken. Er is een budget dat meestal niet wordt uitgeput<sup>3</sup>, hoewel er in principe geen maximum wordt gesteld aan het aantal toekenningen.

#### **Communicatie over de Promotiebeurs**

NWO heeft een website waarop geïnteresseerden informatie kunnen vinden over de promotiebeurs. Daarnaast organiseert NWO twee keer per jaar een informatiebijeenkomst voor docenten die interesse hebben. Af en toe attendeert NWO docenten op de beurs via publicaties van derden (PO-raad bijvoorbeeld). Vrouwen en docenten in bètavakken worden in nieuwsbrieven regelmatig aangemoedigd om een beurs aan te vragen, maar er is geen wervingsprogramma om specifieke doelgroepen te bereiken.

In 2016 is het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) in samenwerking met NWO een prepromotietraject gestart voor mbo-docenten.<sup>4</sup> Dit traject wordt mede gefinancierd door NWO. Het is nog niet helemaal duidelijk hoeveel dit traject oplevert. Als het succesvol is, dan kan een dergelijk traject bijvoorbeeld ook voor het po worden ingezet.

In het verleden organiseerde NWO een training waarin docenten een aanvraag konden voorbereiden. Dit had op de kwaliteit van de aanmeldingen volgens NWO weinig effect, daarom is NWO met deze training gestopt.

#### **Kwantitatieve gegevens Promotiebeurs (NWO)**

Hieronder presenteren we gegevens over het aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar jaar, geslacht, sector en wetenschapsdomein. Hierbij hebben we gebruik gemaakt van data die NWO aan ons heeft verstrekt.

#### **Totaalcijfers (sinds 2011)**

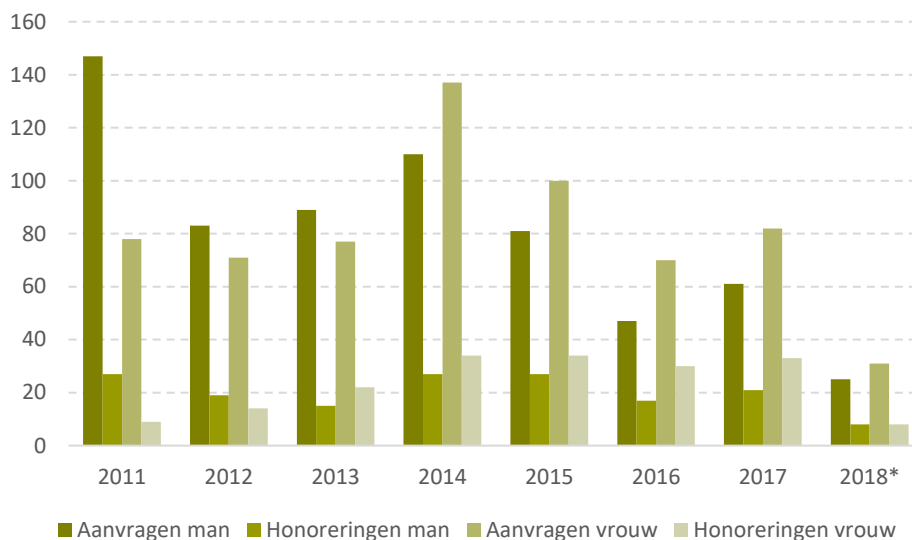
- 1289 aanvragen Promotiebeurs
- 345 honoreringen (27% van de aanvragen)
- 20 promoties
- 14 uitvallers<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Alleen na de tweede ronde in 2017 is het aantal toekenningen over het budget gegaan.

<sup>4</sup> <https://ecbo.nl/2016/11/04/pre-promotietraject-voor-mbo-docenten-ouderbetrokkenheid/>.

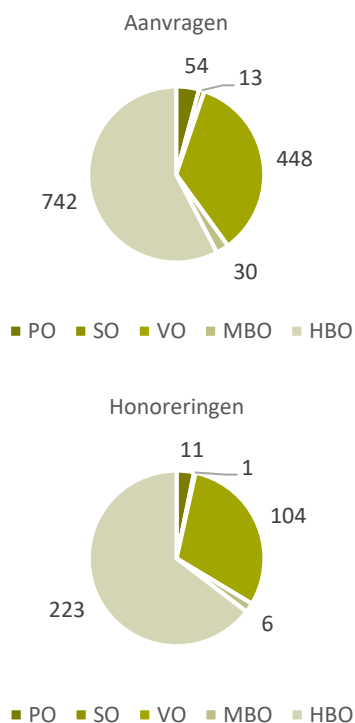
<sup>5</sup> Als een laureaat uitvalt, gebeurt dat volgens NWO meestal al vroeg in het traject.

### Aantal aanvragen en honoreringen per jaar, uitgesplitst naar geslacht



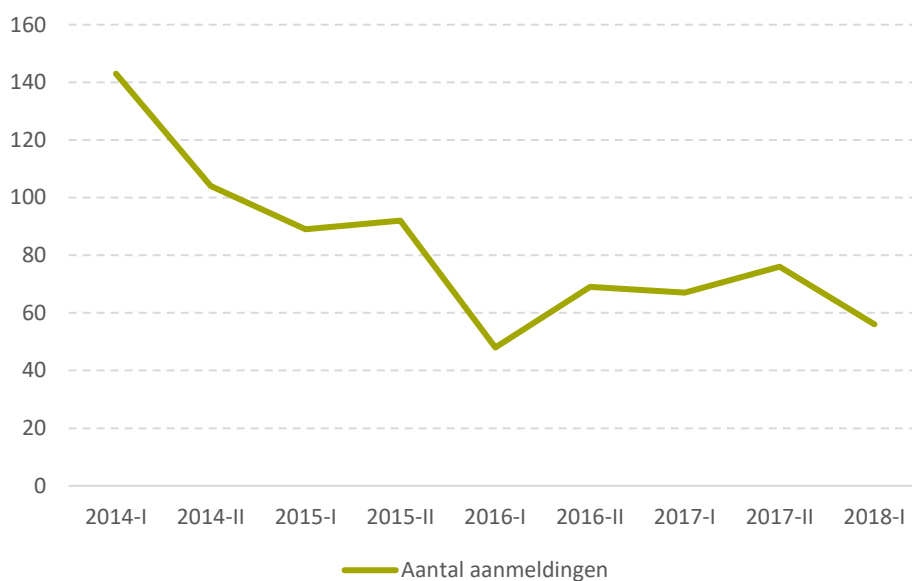
\* De gegevens van 2018 zijn gebaseerd op de eerste aanmeldingsronde (2018-I)

### Totaal aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar onderwijssector (2011-2018-I)

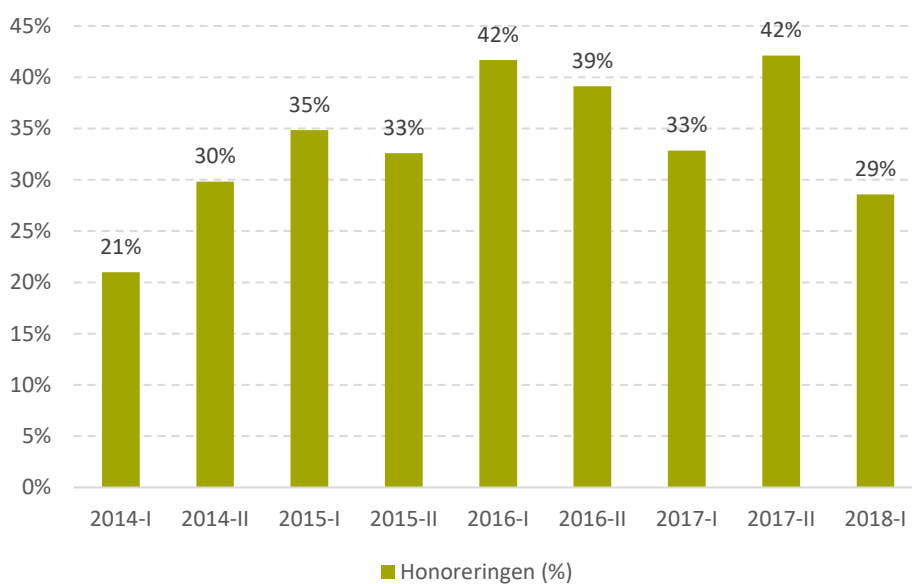


Sinds 2014 zijn er twee aanmeldronden per jaar. Ook is er geen sprake meer van vooraanmeldingen die het percentage gehonoreerde aanvragen in de jaren daarvoor wat vertekenden. In onderstaande figuren beperken we ons daarom tot de aanmeldingen en honoreringen uit de periode 2014-I tot met 2018-I (eerste ronde).

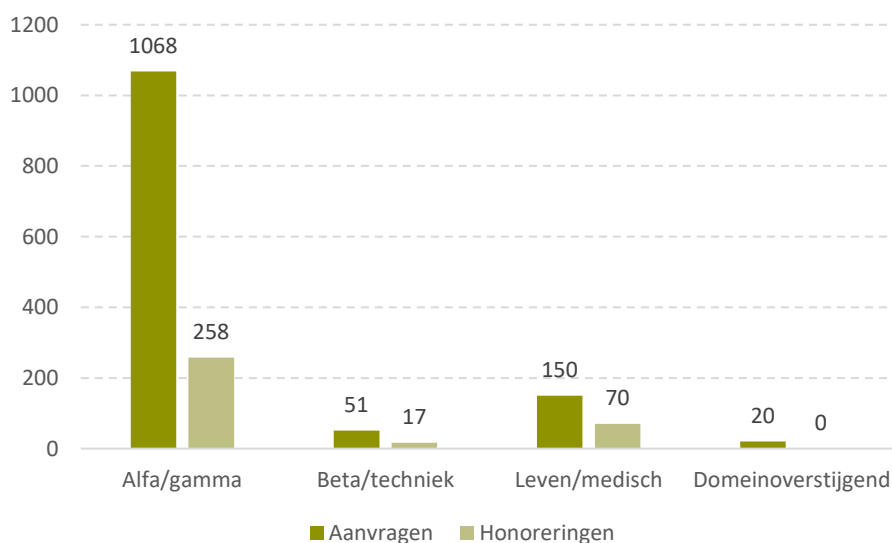
**Aantal aanmeldingen per aanmeldingsronde (periode 2014-I tot en met 2018-I)**



**Percentage gehonoreerde aanvragen per aanmeldingsronde (periode 2014-I tot en met 2018-I)**



### Totaal aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar wetenschapsdomein (2011-2018-I)



Enkele observaties naar aanleiding van deze cijfers:

- NWO ontvangt jaarlijks gemiddeld zo'n 175 aanvragen voor een promotiebeurs. Het aantal aanvragen ligt de afgelopen jaren wat lager dan voorheen (zie bovenste figuur op pagina 11).
- Van gemiddeld 35 gehonoreerde aanvragen in de periode 2011-2013 is het aantal aanvragen dat jaarlijks door NWO wordt gehonoreerd toegenomen tot gemiddeld 55 per jaar (2014-2017). Gemiddeld leidt 27 procent van de aanvragen tot een honorering. Per jaar verschilt dat percentage: van 19 procent in 2011 tot een maximum van 40 procent in 2016. Het slagingspercentage is wat toegenomen omdat in de beginjaren (tot en met 2013) sprake was van een vooraanmelding. Deze zijn meegenomen in de berekening, hoewel ze niet altijd leidden tot een volledige aanvraag (voor de percentages voor de periode 2014-2018 zie onderste figuur op pagina 11). Hierbij zijn de jaren uitgesplitst naar aanmeldingsmoment).
- Sinds 2014 komen de meeste aanvragen van vrouwen.
- Meer dan de helft van de aanvragen (742 van 1289) komt van docenten die werkzaam zijn in het hbo. Minimaal de helft van het budget is bestemd voor docenten uit het HBO.
- Kandidaten uit het hbo zijn ook het meest succesvol bij hun aanvraag. Dertig procent van de aanvragen uit het hbo worden gehonoreerd. Daarentegen is er van de dertien aanvragen van docenten uit het speciaal onderwijs slechts één gehonoreerd.
- Het aandeel hbo-laureaten is relatief groot, ongeveer twee derde van het totaal. Dat aandeel is de afgelopen jaren ook toegenomen ten opzichte van de andere sectoren.
- Er zijn 20 laureaten gepromoveerd, waaronder 11 van de lichte 2011. Van deze lichte zijn vier laureaten gestopt, 15 laureaten uit die lichte zijn nog bezig.
- Bijna een derde van de voorstellen van de 345 toekenningen heeft een vakdidactisch, onderwijskundig of pedagogisch aspect.<sup>6</sup> In totaal gaat het om ruim 100 laureaten. De onderwerpen waaieren breed uit. Aanvullend zijn er twintig onderzoeken gericht op jeugd, jeugdzorg en dergelijke (en die met enige goede wil relevant zijn voor het onderwijs). Alle gehonoreerde aanvragen van laureaten uit het basisonderwijs en het speciaal onderwijs hebben betrekking op een onderwijskundig of pedagogisch onderwerp.

In totaal hebben 142 laureaten van de Promotiebeurs voor leraren ons via een digitaal formulier laten weten dat ze bereid zijn om mee te werken aan een verdiepend telefonisch interview. In dat formulier hebben we de laureaten gevraagd naar de omvang van hun aanstelling op de school of opleiding waar ze werken. De gemiddelde omvang van hun baan in het onderwijs was 0,86 fte.<sup>7</sup> Zesentachtig procent

<sup>6</sup> Dit baseren we op de korte beschrijving van het onderzoek in het overzicht van de laureaten dat NWO ons toezond.

<sup>7</sup> De gemiddelde omvang van de aanstelling van laureaten van de Dudoc-Alfa, Dudoc-Bèta en Postdoc-VO is 0,92 (n=20).

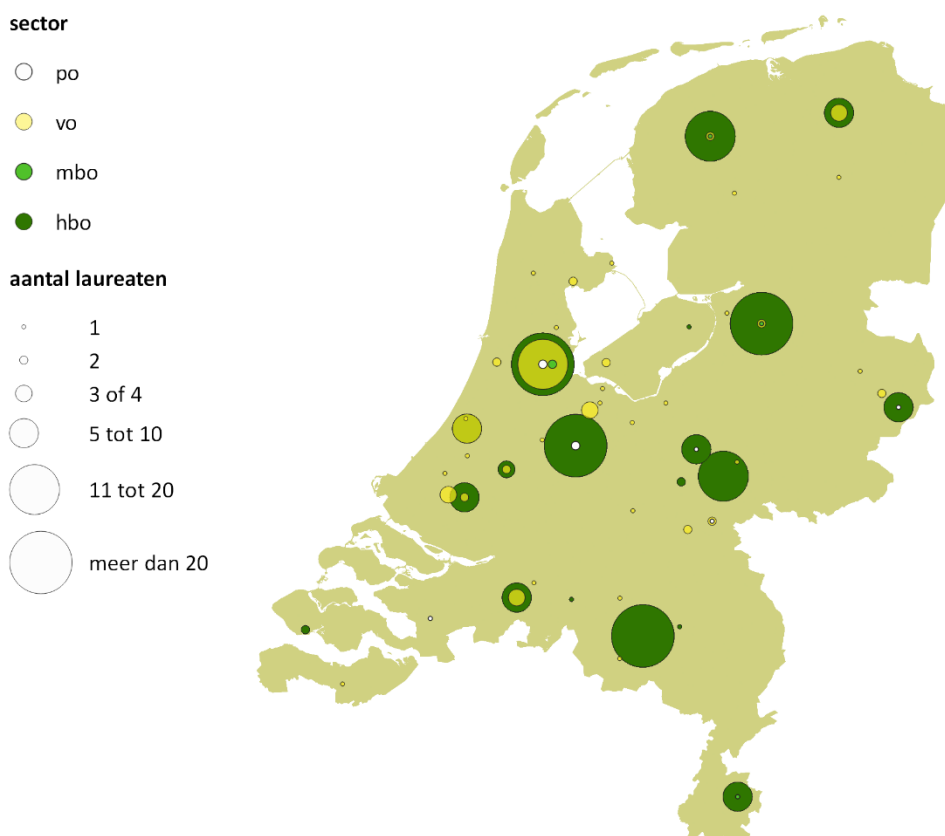


van deze laureaten heeft een aanstelling die groter of gelijk is aan 0,8 fte. Veruit de meeste laureaten hebben dus een aanstelling die ruim groter is dan het minimum van 0,4 fte.

### Spreiding

De laureaten van de promotiebeurs voor leraren zijn vooral afkomstig van scholen en opleidingen in of in de buurt van universiteitssteden. Uitzonderingen zijn de concentraties in de regio's Zwolle en Leeuwarden, waar ook betrekkelijk veel hbo- en vo- laureaten werken (en hogescholen gevestigd zijn). Op hogescholen werken vaak verschillende docenten die een Promotiebeurs voor leraren ontvangen. Docenten op de Hogeschool van Amsterdam weten de beurs het vaakst te vinden: 37 van de laureaten van de Promotiebeurs werkten daar op het moment dat zij de beurs ontvingen. In het voortgezet onderwijs zijn veertien scholen met twee of drie laureaten.

### Promotiebeurs voor leraren per werkgemeente, uitgesplitst naar sector (2011-2018-I)



## 2.3 Dudoc-Alfa

Dudoc staat voor **Didactisch Universitair** onderzoek van **Docenten**. Dudoc-Alfa is een programma dat eerstegraads bevoegde docenten de mogelijkheid biedt om een promotieonderzoek uit te voeren op het terrein van de vakdidactiek in de alfavakken Filosofie, Geschiedenis en staatsinrichting, Godsdienst en levensbeschouwing, Griekse Taal en Cultuur en Latijnse Taal en Cultuur, Kunstgeschiedenis, CKV, Kunst algemeen, Moderne Vreemde Talen, Muziek en Nederlands.

Er zijn inmiddels drie lichtingen van Dudoc-Alfa onderzoekers: De eerste lichting Dudoc-Alfa laureaten is gestart in 2014 en de tweede lichting is gestart in 2017. In september 2018 startte de derde lichting. Het programma komt voort uit het "Actieplan Versterking Lerarenopleidingen in de Geesteswetenschappen" en wordt gecoördineerd door de Stuurgroep Vakdidactiek Geesteswetenschappen. In het actieplan hebben de faculteiten in de Letteren/Geesteswetenschappen van de Universiteiten van Amsterdam,

Groningen, Leiden, Nijmegen, Tilburg en Utrecht, de Open Universiteit en de Vrije Universiteit, in samenwerking met het Regieorgaan Geesteswetenschappen initiatieven geformuleerd die bijdragen aan de verbetering van de kwaliteit van het voortgezet onderwijs op het terrein van de geesteswetenschappen.

De actuele voorwaarden om in aanmerking te komen voor de beurs zijn:

- Kandidaat heeft een aanstelling voor onbepaalde tijd en is ten minste een jaar in dienst bij een onderwijsinstelling die gefinancierd wordt door het ministerie van OCW.
- De aanvrager is een eerstegraads bevoegde docent uit het voortgezet onderwijs.
- De helft van de tijd naast de beurs besteedt de kandidaat aan lesgebonden taken.

Met de onderzoeksbeurs kan gedurende vier jaar een vervanger worden aangesteld voor maximaal 0,6 fte. Er is per promotieplaats per jaar 3.500 euro beschikbaar voor dekking van materiële kosten en scholing. Deze subsidie wordt halfjaarlijks uitgekeerd aan de universiteit/onderzoeksschool waar de promovendus het onderzoek uitvoert. Daarnaast zijn er scholings- en intervisieactiviteiten van het Dudoc-Alfa programma zelf, die centraal worden gefinancierd.

In 2014 zijn er ook een aantal kandidaten uit het hbo gestart. Inmiddels zijn de voorwaarden veranderd en kunnen alleen nog docenten in het voortgezet onderwijs zich aanmelden.

### Selectieprocedure

De procedure bestaat uit een aantal stappen.

#### 1. Intentieverklaring

De kandidaat zoekt een promotor en bespreekt zijn/haar onderzoeksplannen. Bij instemming van de promotor kan de kandidaat een intentieverklaring indienen. De intentieverklaring betreft een beknopt onderzoeksvoorstel en een korte schets van de beoogde aanpak.

#### 2. Advies

De vakdidactische meesterschapsteams geven inhoudelijk advies op basis van de intentieverklaringen. Dit is een go/no-go moment, waarbij de meesterschapsteams drie mogelijke uitspraken doen: a. dat het ingediende concept te prematuur is; b. dat het concept nog werk behoeft, of; c. dat het concept kansrijk is. Bij adviesoptie 'a' eindigt de procedure.

#### 3. Indienen en beoordelen voorstel

Laureaten dienen een uitgewerkt voorstel in waarin de feedback van de meesterschapsteams is meegenomen. Een commissie van beoordelaars, die bestaat uit leden van de stuurgroep (die niet eerder bij het beoordelingsproces betrokken zijn geweest) en experts van buitenaf, bepalen op basis van de voorstellen of iemand wordt uitgenodigd voor een gesprek

#### 4. Gesprekken

De commissie gaat in gesprek met de kandidaat. Een beperkt aantal mensen wordt uitgenodigd voor een dergelijk gesprek. Vervolgens stelt de stuurgroep een prioriteringsadvies voor honorering op, dat wordt aangeboden aan de decanen van de deelnemende faculteiten Letteren/Geesteswetenschappen en de voorzitter van het Regieorgaan Geesteswetenschappen. Zij nemen gezamenlijk het besluit over honorering. Voor alle betrokkenen bij de beoordelingsprocedure zijn een gedragscode belangenverstrengeling en een geheimhoudingsplicht van toepassing.

De hele selectieprocedure neemt ongeveer 6 maanden in beslag. Bij de selectie draait het alleen om de kwaliteit van de aanvraag. Er is geen sturing op onderwerp of kenmerken van de kandidaat.

Niet alle beschikbare plaatsen hoeven te worden gevuld. In 2018 zijn er bijvoorbeeld nog 5 plaatsen beschikbaar gekomen omdat die in 2017 niet gevuld zijn. Er waren die ronde niet genoeg voorstellen van de vereiste kwaliteit.

### Communicatie over Dudoc-Alfa

De stuurgroep Vakdidactiek Geesteswetenschappen heeft een website waarop geïnteresseerden informatie kunnen vinden over de promotie en hun andere programma, "Meesterschap in de vakdidactiek". De website biedt een platform voor betrokkenen en geïnteresseerden in de vakdidactiek van de alfavakken. Wanneer er promotieplaatsen beschikbaar zijn, dan wordt dit in een nieuwsbericht op de website geplaatst. Daarbij wordt ook informatie gegeven over de voorwaarden en de aanmeldingsprocedure.

Calls for proposals worden landelijk verspreid. De 8 universiteiten kennen hun eigen docentenopleidingen. Deze opleidingen leveren de adressen van aan hen gelieerde scholen. De call for proposals wordt naar die scholen gestuurd en naar vakverenigingen in het vo, zodat deze het onder de aandacht kunnen brengen van potentiële kandidaten. Mensen die eerder interesse hebben getoond in de promotietrajecten worden ook op de hoogte gebracht.

Er is contact met de coördinatoren van de Promotiebeurs voor leraren van NWO. Docenten die daar alfa-vakdidactisch onderzoek doen, kunnen aansluiten bij het Dudoc-netwerk en deelnemen aan deze scholingsdagen (het gaat om ongeveer 10 laureaten).

Schoolleiders en collega's worden uitgenodigd voor publieksdagen waarop kandidaten presentaties geven over hun onderzoek.

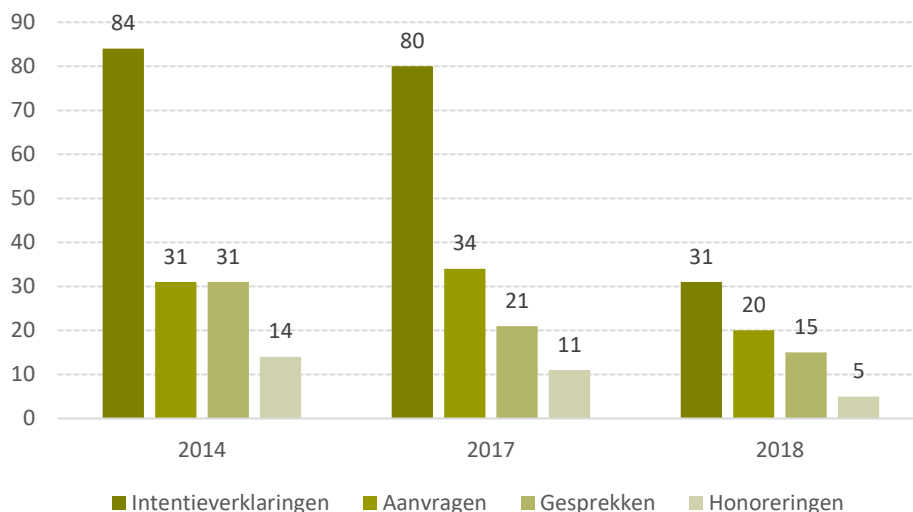
### Kwantitatieve gegevens Dudoc-Alfa

Hieronder presenteren we het aantal intentieverklaringen, aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar jaar. De data is beschikbaar gesteld door Dudoc-Alfa.

#### Totaalcijfers

- 85 aanvragen (uit 195 intentieverklaringen)
- 30 gehonoreerd (35% van de aanvragen)
- Nog geen promoties
- 1 uitvaller

#### Totaal aantal intentieverklaringen, aanvragen, gesprekken en honoreringen per jaar



De eerste goedkeuring van een proefschrift is net binnen. Vrijwel iedereen heeft iets langer nodig dan de beoogde vier jaar. Van de lichting die in 2014 is gestart is er één project na 1,5 jaar gestopt. Het resterende geld is gebruikt om iemand anders een verkort promotieproject (met verder dezelfde condities) aan te bieden dat gericht is op afronding dit najaar. Verder zijn er geen uitvallers.

## 2.4 Dudoc-Bèta

Dudoc-Bèta is een programma dat docenten in de vakken biologie, natuurkunde, scheikunde, wiskunde en NLT (Natuur, Leven en Technologie) in de gelegenheid stelt om naast hun baan als docent een promotieonderzoek te doen naar een vakdidactisch onderwerp. Het programma wordt gefinancierd door het ministerie van OCW en gecoördineerd vanuit de Radboud Universiteit in Nijmegen. Acht universiteiten met bèta vakdidactische faculteiten doen mee met het programma. Het programma is gestart op 1 september 2016.<sup>8</sup>

De scholen van de laureaten krijgen een subsidie om een vervangende docent aan te stellen voor 0,6 fte, de tijd waarin de docenten hun onderzoek doen. De docent-onderzoekers krijgen een onderzoeksomgeving op een universiteit.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor de beurs zijn:

- De aanvrager is een eerstegraads bevoegde docent uit het voortgezet onderwijs en geeft wiskunde, informatica, natuurkunde, scheikunde of biologie.
- Kandidaat heeft bij de start van het onderzoek een aanstelling op een vo-school met een omvang van 0,8 tot 1,0 fte, waarvan minimaal 0,2 fte taken binnen de school.

Laureaten zijn verplicht om deel te nemen aan landelijke Dudoc-trainingsdagen.

Een Dudoc-Bèta laureaat heeft vier en een half jaar lang 0,6 fte voor onderzoek en 0,2 tot 0,4 fte voor onderwijs. Scholen ontvangen een bedrag als lumpsum om een docent aan te stellen als vervanger.

Het Dudoc-programma wordt 1,5 jaar verlengd. Dat betekent dat laureaten die wat vertraging hebben opgelopen, nog wel voor het einde van het programma klaar zijn.

### Selectieprocedure

De selectieprocedure van Dudoc-Bèta is als volgt:

#### 1. Indienen voorstel

Na het verspreiden van de Call for Proposals voor Dudoc-Bèta kunnen de bèta-vakdidactiekfaculteiten van de deelnemende universiteiten elk maximaal drie voorstellen indienen. Kandidaten moeten dus eerst contact hebben gezocht met een potentiële promotor om hen te begeleiden bij het indienen van een onderzoeksvoorstel. Bij het onderzoeksvoorstel dient een verklaring namens de school te worden overlegd, waarin de schoolleiding aangeeft de laureaat de gelegenheid te geven om drie dagen per week te besteden aan onderzoek.

#### 2. Beoordelen voorstel

De schriftelijke voorstellen worden beoordeeld en vervolgens wordt een selectie gemaakt. Er zijn geen tussenstappen en ook vinden er geen interviews plaats met de kandidaten. Bij de selectie van voorstellen wordt in de eerste plaats getoetst of de voorstellen voldoen aan de reguliere wetenschappelijke eisen en van voldoende wetenschappelijk niveau zijn. Vervolgens is er sprake van een prioritering:

- De wetenschappelijke begeleiding is goed geborgd door de aanwezigheid van een hoogleraar bèta-vakdidactiek in de betreffende bètafaculteit. Deze hoogleraar bèta-vakdidactiek neemt de begeleiding op zich en voert het onderzoek uit in nauwe samenwerking met de bètafaculteit van de betreffende instelling.
- Het onderzoek richt zich met name op een van de tekortvakken Scheikunde, Natuurkunde, Wiskunde of Informatica (of een combinatie); ten hoogste 2 projecten worden toegekend voor onderzoek in de biologie-vakdidactiek.

<sup>8</sup> In deze rapportage richten we ons op het huidige Dudoc-Bèta programma. Tussen 2007 en 2014 is er eerder een Dudoc Bèta project geweest, dat toen werd gecoördineerd vanuit het Platform Bèta Techniek. Dit programma is geëvalueerd door de Eindhoven School of Education. Over deze evaluatie is in 2014 gerapporteerd.

- Bakx, A. van Eijck, M. & Beijgaard, D. (2012) *Een promotieprogramma voor docenten: een gouden combinatie van onderzoek en onderwijs?* Eindhoven School of Education.
- Prins, G.T. (2014) *Lesgeven en promoveren: een gouden combinatie?* Platform Bèta Techniek, Den Haag.

- Een aanzienlijk aantal van de docentonderzoekers is vrouw. Het percentage vrouwelijke docentonderzoekers bedraagt ten minste 30%, met 40% als streefcijfer.

Een comité van vakdidactische hoogleraren beoordeelt voorstellen in de eerste plaats op basis van kwaliteit. Bij het honoreren van de beurs wordt daarnaast gekeken naar een goede spreiding over de deelnemende universiteiten, de man/vrouw verhouding van de groep laureaten en een evenwichtige verdeling over de verschillende vakgebieden.

De onderzoekers en hun vorderingen worden gevolgd door de coördinatoren van het Dudoc-Bèta programma. Er zijn daarvoor meerdere controlemomenten in het traject. Na de eerste zes maanden van hun promotietraject sturen de kandidaten hun (nog) verder aangescherpte onderzoeksvoorstel naar de coördinatoren van de beurs. De coördinatoren nemen dan contact op met de promotoren van de PhD's om een go/no go advies voor de laureaat te vragen. Dit advies wordt door de promotoren onderbouwd in een adviesformulier, waarin ze rapporteren over de voortgang van het onderzoek, de kwaliteit ervan en de potentiële valkuilen. Bovendien stuurt de coördinator elk voorstel naar twee recensenten (professoren in de programmaraad) ter beoordeling. Bij de beoordeling van een voorstel zijn er drie opties voor een beslissing:

A) Er wordt besloten het onderzoek voort te zetten. De kandidaat krijgt feedback en suggesties voor verbetering van het onderzoek.

B) Er wordt besloten om het onderzoek voort te zetten. Er zijn echter enkele aspecten die aandacht vereisen. De onderzoeker wordt gevraagd om een herziene of uitgebreide versie te leveren waarin de problemen worden aangepakt.

C) Er wordt besloten het onderzoeksproject niet voort te zetten.

Aan het einde van het beoordelingsproces kreeg de helft van de voorstellen een 'A'. De andere voorstellen kregen een 'B'. Er is dus niemand afgevallen na dit go-no go advies.

Aan het einde van het eerste jaar van hun Dudoc-project stuurt de coördinator de promotoren wederom een voortgangsformulier waarin over de voortgang van de onderzoeker en het onderzoek gerapporteerd wordt. Onderzoekers die vertraging oplopen, worden uitgenodigd voor een gesprek met als doel de oorzaak van de vertraging te achterhalen en om ondersteuning te bieden zodat verdere vertraging kan worden voorkomen.

#### **Communicatie over Dudoc-Bèta**

Calls worden landelijk verspreid onder de universiteiten met bèta-vakdidactische instituten. Deze zetten het dan zelf verder uit. Per faculteit mogen er maximaal drie voorstellen ingediend worden.

Het programma heeft een sub-website op de website van de Faculteit de Natuurwetenschappen van de Radboud Universiteit. Op deze site is informatie te vinden over de docent-onderzoekers, hun onderzoeken, bijeenkomsten van het scholingsprogramma en de organisatie erachter. Wanneer er een plaats beschikbaar is in het programma dan wordt er een link geplaatst naar de betreffende vacature.

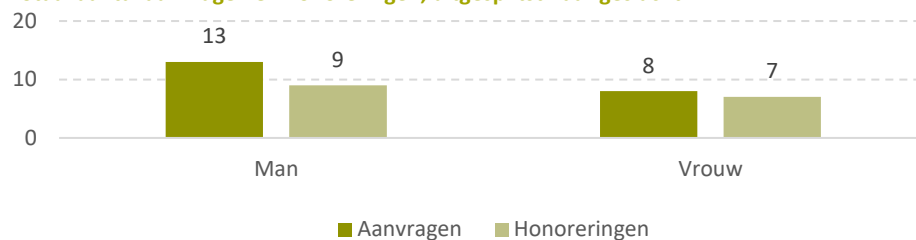
#### **Kwantitatieve gegevens Dudoc-Bèta**

Hieronder presenteren we het aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar geslacht en vakgebied. De data is afkomstig van Dudoc-Bèta.

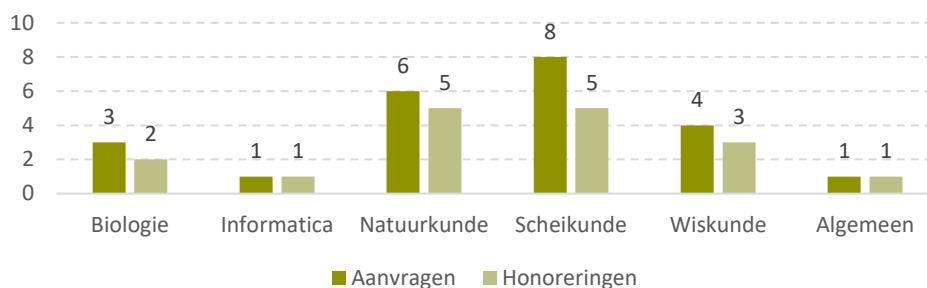
#### **Totaalcijfers**

- 21 ingediende voorstellen
- 16 gehonoreerd (76% van de aanvragen)
- Nog geen promoties
- 5 uitvallers

Totaal aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar geslacht



Totaal aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar vak



## 2.5 Postdoc-VO

Sinds 2014 kunnen gepromoveerde bèta en techniek-docenten in het vo en mbo een deel van hun aanstelling besteden aan het uitvoeren van toegepast vakdidactisch onderzoek dankzij de beurs Postdoc-VO. Na de afwikkeling van het eerste Dudoc-Bèta programma viel op dat sommige docenten niet meer teruggingen naar een volledige onderwijsaanstelling, maar op een universiteit of een lerarenopleiding gingen werken. De doelstelling van de onderzoeksbeurzen is dat academisch onderzoek en de onderwijspraktijk met elkaar verweven raken. Vertrek van gepromoveerde leraren uit het onderwijs doet afbreuk aan die doelstelling. Daarom is het Freudenthal Instituut met het ministerie van OCW in gesprek gegaan, waar uit een voorstel ontstond voor een postdoc traject voor docenten. Dit stelt docenten in staat om verder te gaan met onderzoek zonder het onderwijs te verlaten.

De omvang voor onderzoek varieert van (minimaal) 0,8 fte verdeeld over twee (2½) jaar tot (maximaal) 1,2 fte verdeeld over drie jaar. Gemiddeld komt dat neer op 0,4 fte per jaar.

Kandidaten moeten aan de volgende voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen:

- Kandidaat is gepromoveerd
- De kandidaat is aangesteld als docent in bèta-of techniekonderwijs op vo of mbo
- Het onderzoeksvoorstel heeft een innovatief vakdidactisch component
- Een ervaren universitaire onderzoeker vervult de rol van begeleider

### Selectieprocedure

De procedure bestaat uit de volgende stappen.

#### 1. Indienen van een beknopte vooraanmelding

Geïnteresseerden in de Postdoc-VO beurs stellen samen met een beoogd academisch begeleider een vooraanmelding op. Deze bevat een eerste opzet van het onderzoeksvoorstel.

#### 2. Trainingsdag

Sommige aanmelders hebben ondersteuning nodig in het opzetten van een vakdidactisch voorstel. Een aantal van hen hebben een eerder promotieonderzoek gedaan in bètawetenschappen of technische richting en vakdidactisch onderzoek kent een sociaalwetenschappelijk component waardoor het sterk afwijkt van bijvoorbeeld een onderzoek in een laboratorium. Op de trainingsdag wordt daarom ondersteuning geboden.

### 3. Indienen definitief voorstel

Aanmelders werken de vooraanmelding uit in een compleet onderzoeksvorstel.

### 4. Beoordeling definitief voorstel

Bij de selectie draait het om de kwaliteit van het voorstel. Omdat het gepromoveerde docenten betreft en er al begeleiding en communicatie vooraf is, is er weinig uitval na de vooraanmelding.

Er is geen sturing op onderwerp of kenmerken van de kandidaten.

#### Communicatie over Postdoc VO

De beschikbaarheid van de beurs is onder de aandacht gebracht in vakbladen voor docenten, oud-deelnemers van Dudoc-Bèta zijn benaderd en via de netwerken van betrokken commissieleden, promotoren en het Freudenthal Instituut zijn mensen op de hoogte gesteld.

Postdoc-VO is op de website van de Universiteit Utrecht te vinden. Op een speciale pagina is informatie te vinden over de postdoc, de commissies en de onderzoeken. Er staat geen informatie over de aanmeldprocedure. De organisatie wil meer aandacht genereren voor deze beurs. Daarom is er in januari-februari 2018 een special in het vaktijdschrift Didactief uitgebracht.<sup>9</sup>

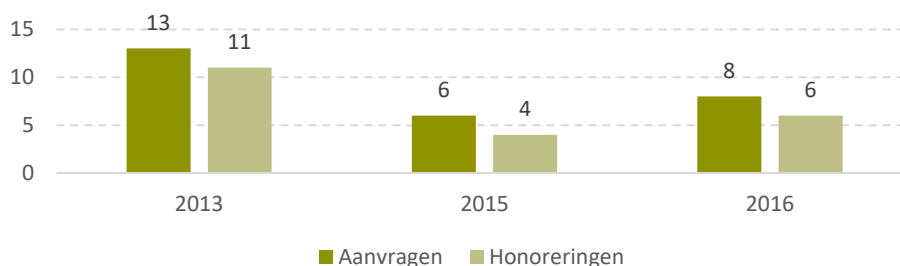
#### Kwantitatieve gegevens Postdoc VO

Hieronder presenteren we het aantal voorstellen en honoreringen, uitgesplitst naar jaar. De data is afkomstig van Postdoc-VO.

##### Totaalcijfers

- 27 ingediende voorstellen
- 21 gehonoreerde voorstellen (77% van de ingediende voorstellen)
- 12 afgeronde trajecten
- Geen uitvallers

##### Totaal aantal aanvragen en honoreringen per jaar



In september 2016 waren er 4 onderzoeken afgerond. 7 onderzoeken hebben verlenging toegekend gekregen (dit wordt ook gefinancierd uit de subsidie van het ministerie van OCW).

## 2.6 PromoDocs (pilot)

In 2015 is de pilot PromoDocs gestart. Binnen dit initiatief van het Interstedelijk Studentenuverleg (ISO) combineren promovendi aan de universiteit onderzoek doen met het geven van onderwijs op een po- of vo-school gedurende hun promotieonderzoek. Aan het eind van de periode sluiten deelnemers dit traject af met een promotie.

Het plan voor de pilot met PromoDocs kwam voort uit een advies van het Interstedelijk Studentenuverleg (ISO) aan de minister van OCW dat er op was gericht om meer jonge academici aan te trekken voor

<sup>9</sup> <https://didactiefonline.nl/artikel/gek-op-kennis>

het leraarschap in het primair en voortgezet onderwijs. De andere onderzoeksbeurzen voor docenten zijn alleen beschikbaar voor ervaren docenten. Voor jonge academisch geschoolde mensen met een lesbevoegdheid is PromoDocs een vergelijkbaar initiatief. Het ISO heeft samen met twee professoren van de Universiteit Utrecht de aanvraag voor subsidie ingediend.

De aanvraag is met enthousiasme ontvangen door het ministerie van OCW en tegen ruimere voorwaarden kon een pilot uitgevoerd worden binnen de Universiteit Utrecht. Er was subsidie voor 10 PromoDocs.

Kandidaten moeten een onderwijsbevoegdheid en een master onderwijskunde of een researchmaster hebben afgerond om in aanmerking te komen voor het programma.

De aanstelling op school betreft in principe 40% onderwijstijd en 60% tijd voor onderzoek op de universiteit. Een aanstelling van minimaal 0,4 fte op de universiteit is gewenst omdat het volgens de coördinatoren lastig is om in minder dan twee dagen tot voldoende diepgang te komen. Daarnaast wordt het afronden van het proefschrift in de gestelde tijd met minder dan twee dagen per week erg lastig.

Voor de aanstelling van de docent zijn er twee opties:

- De PromoDoc krijgt een aanstelling bij de universiteit en wordt gedetacheerd naar de school
- De PromoDoc krijgt twee aparte aanstellingen bij de school en bij de universiteit.

### Selectieprocedure

De selectie van de huidige PromoDocs heeft in twee rondes plaatsgevonden. Eerst zijn zes van de tien PromoDocs geselecteerd in het voorjaar van 2015. In het voorjaar van 2016 is er een tweede wervingsronde georganiseerd, waarna vier kandidaten zijn gestart.

#### 1. Werven kandidaten

Kandidaten zijn geworven in de educatieve (onderzoeks)master programma's. Binnen de Universiteit Utrecht is door coördinatoren gekeken naar potentiële laureaten en promotoren. In twee research masters en bij het traineeprogramma EersteKlas is het programma onder de aandacht gebracht. Vanuit andere educatieve masters kwamen spontane aanmeldingen. Na tien aanmeldingen is er gestopt met voorlichting om de pilot beheersbaar te houden. Op deze manier zijn de laureaten in de pilot voornamelijk via het netwerk van de coördinatoren en vooral op de Universiteit Utrecht geworven.

#### 2. Indienen voorstellen

Bij het schrijven van een voorstel werden aspirant PromoDocs ondersteund door een beoogde promotor.

#### 3. Beoordeling

De voorstellen en Cv's werden door een beoordelingscommissie op kwaliteit, haalbaarheid en bijdrage aan het vakgebied beoordeeld. De kandidaten zijn niet over de voorstellen geïnterviewd.

De organisatie stimuleert de laureaten om aan te sluiten bij een onderzoeksgroep. Er is geen sprake van een verplicht trainings- of evaluatieprogramma, maar er is wel nauw contact tussen de organisatie en de laureaten.

De afspraken tussen promotor en PromoDoc zijn vastgelegd in een zogenaamd Opleidings- en begeleidingsplan. Op de school gaat de PromoDoc mee in het reguliere programma van functioneringsgesprekken.

Juist omdat de eerste periode waarin een docent zelfstandig les gaat geven door veel startende docenten als zwaar wordt ervaren, verdient het volgens de coördinatoren de voorkeur wanneer scholen waar PromoDocs gaan lesgeven ook een voorziening voor adequate begeleiding voor startende docenten hebben. De voorkeur gaat dan ook uit naar scholen die deelnemen aan bestaande inductietrajecten of waar op een andere manier is voorzien in de begeleiding van beginnende docenten.



### Communicatie over PromoDocs

Het programma heeft geen eigen website. Er zijn wel op verschillende andere websites artikelen te vinden over PromoDocs, zoals op de website 'de Lerarenagenda' van het ministerie van OCW en de website van het ISO.

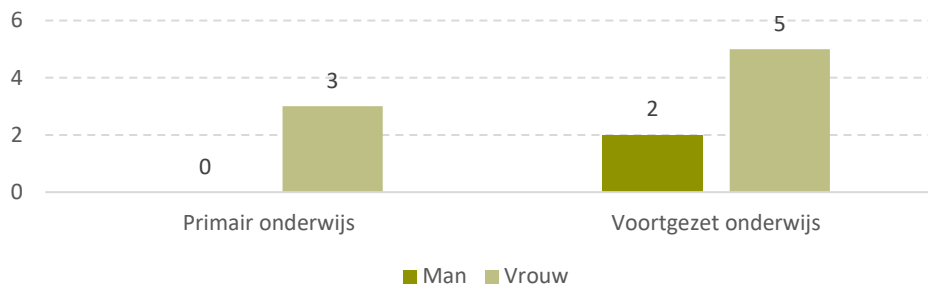
### Kwantitatieve gegevens PromoDocs

Hieronder presenteren we het aantal aanvragen en honoreringen, uitgesplitst naar onderwijssector. De data is afkomstig van PromoDocs.

#### Totaalcijfers

- 13 ingediende voorstellen (9 in 2015 en 4 in 2016)
- 10 gehonoreerde voorstellen (77% van de ingediende voorstellen)
- Nog geen afgeronde trajecten
- Geen uitvallers

#### Totaal aantal beurzen, uitgesplitst naar sector en geslacht



Zeven van de tien PromoDocs (6 vo, 1 po) hebben zelf een baan gevonden in het voortgezet of primair onderwijs bij een school die openstond voor een combinatie van twee dagen lesgeven en drie dagen promotieonderzoek doen. Voor de andere drie hebben de coördinatoren geholpen bij het zoeken naar een school.

De vo-docenten geven les in verschillende vakgebieden. Dit zijn Nederlands, Maatschappijleer, Geschiedenis, Natuurkunde (2x), Biologie en Scheikunde. Hoewel een vakdidactisch onderwerp in de pilot PromoDoc geen vereiste is, zijn alle onderwerpen gerelateerd aan de onderwijspraktijk.

In het voortgezet onderwijs lijkt het wat gemakkelijker dan in het primair onderwijs om een onderwijsplaats te vinden voor een PromoDoc. Docenten vinden met name een plaats op scholen voor havo/vwo/gymnasium.

## 2.7 Overeenkomsten en verschillen tussen de vijf beursinitiatieven

### De vijf onderzoeksbeurzen

Sinds 2011 kunnen docenten met een afgeronde academische master uit het po, so, vo, mbo en hbo een beurs aanvragen bij het NWO, de **Promotiebeurs voor leraren**. Onder de huidige voorwaarden geldt deze beurs voor een periode van zes jaar, waarvan de eerste vijf jaar worden gefinancierd. De school waarvoor de laureaat werkt ontvangt een vergoeding van maximaal 0,4 fte. Deze vergoeding is bedoeld om een vervanger voor de docent te kunnen inhuren.

Ook **Dudoc-Alfa** stelt docenten in de gelegenheid om naast hun werk als docent te promoveren. De school ontvangt gedurende maximaal vier jaar een vergoeding voor vervanging van maximaal 0,6 fte. Er zijn twee lichtingen gestart, één in 2014 en één in 2017. Sinds 2017 is de beurs specifiek bedoeld voor docenten uit het vo. Voorheen konden ook docenten uit het hbo zich aanmelden.

Waar Dudoc-Alfa zich richt op docenten in alfavakken, vormen de bètadocenten de doelgroep van **Dudoc-Bèta**. Ook deze beurs is bedoeld om docenten de kans te geven om te promoveren. De beurs wordt verstrekt voor vierenhalf jaar. Gedurende deze periode ontvangt de school een vergoeding voor een vervangende docent voor maximaal 0,6 fte. De beurs bestaat in haar huidige vorm sinds 2016.

De drie hierboven genoemde beurzen delen met elkaar dat ze bedoeld zijn voor docenten *die naast hun werk als docent willen promoveren*, waarbij de doelgroep van de beide Dudoc-beurzen wat smaller is dan die van de Promotiebeurs voor leraren. Bij de Promotiebeurs voor leraren valt verder de grote vrijheid op die laureaten ervaren bij de keuze van een onderzoeksonderwerp. Een relatie met vakdidactiek is, anders dan bij Dudoc-Alfa en Dudoc-Bèta, geen vereiste.

Tussen 2007 en 2014 konden bètadocenten terecht bij een voorloper van Dudoc-Bèta. Docenten die dit traject aflegden, keerden soms niet terug in het onderwijs. Om deze promovendi een alternatief te bieden waarbij ze behouden blijven voor het onderwijs is **Postdoc-VO** opgezet. Sinds 2014 kunnen gepromoveerde bètadocenten (uit vo én mbo) een beurs aanvragen voor het uitvoeren van toegepast vakdidactisch onderzoek. Gemiddeld wordt 0,4 fte per jaar vergoed (voor maximaal drie jaar). Op dit moment maken alleen vo-docenten gebruik van deze beurs.

De laatste beurs die we in dit onderzoek meenemen is **PromoDocs**. Deze wijkt af van de andere beurzen omdat niet docenten de doelgroep vormen maar afgestudeerde masterstudenten. Met deze beurs kunnen laureaten met een bevoegdheid naast hun promotie lesgeven in het basis- of voorgezet onderwijs. De laureaten krijgen ofwel een aanstelling bij de universiteit en worden gedetacheerd bij de school ofwel krijgen naast de aanstelling bij de universiteit een aanstelling bij de school.

### Selectie van laureaten

De kwaliteit van de aanvraag is bij elke beurs het voornaamste selectie criterium. De aanvraagprocedure bestaat uit verschillende stappen waarin de aanvraag wordt beoordeeld door academici.

De Promotiebeurs voor leraren heeft de breedste doelgroep. Alle docenten met een aanstelling van minimaal 0,4 fte bij een school of opleiding kunnen zich aanmelden. De andere beurzen kennen, zoals al is opgemerkt, een nauwere doelgroep.

Vier van de beurzen sturen vooraf op onderwerp of aanvullende kenmerken van de kandidaat die buiten de voorwaarden voor deelname (sector, vakgebied) aan de beurs vallen. Hoewel er kan worden vastgesteld dat sectoren, vakgebieden en regio's ondervertegenwoordigd zijn, leidt dat niet tot ingrepen. Alleen bij het programma Dudoc-Bèta wordt er na beoordeling van de kwaliteit van de voorstellen gekeken naar spreiding over deelnemende universiteiten, gender en de verschillende vakgebieden om een diverse groep laureaten te honoreren.

### Communicatie over de beurs

Informatie over de Promotiebeurs voor leraren is te vinden op de website van NWO. Het NWO organiseert twee keer per jaar een bijeenkomst voor geïnteresseerden en maakt gebruik van nieuwsbrieven (ook van relevante externe organisaties) om docenten te informeren over de beurs. Ook van Dudoc-Alfa, Dudoc-Bèta en Postdoc-VO is informatie te vinden op internet. Informatie over de aanmeldingsprocedure is niet bij alle beurzen makkelijk te vinden, maar de contactgegevens van de organisatoren en commissies wel. Alleen het programma PromoDocs heeft geen eigen website of eigen webpagina op de website van de uitvoerder. De uitvoerder van deze beurs zoekt zelf actiever naar geschikte kandidaten dan de andere beurzen.

### Kwantitatieve gegevens

Qua aantal laureaten is de Promotiebeurs voor leraren de grootste beurs. Ruim tachtig procent van de toegekende beurzen valt onder dit programma. Het is ook de beurs die de meeste aanvragen ontvangt en de beurs die (percentueel) de meeste afwijzingen kent.

	Totaal aantal aanmeldingen	Totaal aantal toekenningen	Percentage toekenningen
Promotiebeurs voor leraren	1289	345	27%
De vier andere beurzen samen	143	77	54%
<b>Totaal aantal</b>	<b>1462</b>	<b>422</b>	<b>29%</b>

De meeste laureaten bij de Promotiebeurs voor leraren komen uit het hbo (65%) en het voortgezet onderwijs (30%). Dit zijn ook de sectoren waar we onder de docenten de meeste academici vinden.

De Promotiebeurs voor leraren heeft geleid tot twintig promoties (stand zomer 2018). Twaalf laureaten hebben het traject voortijdig beëindigd. In de programma's Dudoc-Alfa en Dudoc-Bèta zijn nog geen promotietrajecten afgerond. In totaal zijn zes laureaten gestopt met deze trajecten. Het korter durende traject Postdoc-VO is door twaalf docenten afgerond. Het traject kent vooralsnog geen uitvallers. De tien deelnemers van PromoDocs zijn alle tien nog bezig met het traject.

#### Links tussen de beurzen

De beurzen vormen geen afgescheiden werelden. In de praktijk stappen aanvragers wel eens over op een andere beurs. Zo is er een voorbeeld van een laureaat die na afwijzing bij de Promotiebeurs voor leraren een nieuwe aanvraag heeft ingediend bij Dudoc-Alfa. Verschillende laureaten (in alfavakken) van de Promotiebeurs voor leraren doen mee aan workshops die vanuit Dudoc-Alfa worden georganiseerd. Docenten met verschillende beurzen kunnen als collega's op één school werken of binnen een universiteit deel uit maken van één onderzoeksgroep.



# De aanvraag van een onderzoeks- beurs

# 3

## 3 De aanvraag van een onderzoeksbeurs

### 3.1 Inleiding

Met de laureaten en leidinggevendenden hebben we het gehad over ervaringen tijdens de aanvraag van de beurs, de verwachtingen en opbrengsten van het doen van onderzoek en over de wijze waarop de combinatie van onderwijs en onderzoek wordt ingevuld. In de komende hoofdstukken werken we deze onderwerpen uit en illustreren we onze bevindingen aan de hand van enkele citaten. We ronden elk van de volgende hoofdstukken af met een korte samenvatting waarin we ook teruggrijpen op de bevindingen uit Hoofdstuk 2 over de organisatie van de beurzenprogramma's. In dit hoofdstuk bespreken we de beginfase van het traject: de aanvraag van de beurs.

### 3.2 Het perspectief van de laureaten

Voor veel van de laureaten die we hebben gesproken was het doen van academisch onderzoek een al langer gekoesterde wens. Verschillende van hen overwogen na de afronding van hun master om een promotievoorstel te schrijven, maar zijn als docent in het onderwijs gaan werken en daar blijven hangen. Persoonlijke ontwikkeling is voor de meeste laureaten de belangrijkste reden om een voorstel te schrijven, ze zoeken verdieping naast het lesgeven en een intellectuele uitdaging. De combinatie van onderwijs en onderzoek spreekt hen daarbij aan. Een docent verwoordt dat als volgt:

*Ik kan hierin mijn beide passies kwijt. Ik kan lesgeven en mezelf blijven ontwikkelen. Niet alleen op onderwijsgebied, ook als onderzoeker.*

De mogelijkheid om een beurs aan te vragen komt soms toevallig bij de docent onder de aandacht, bijvoorbeeld via een poster in de lerarenkamer of een nieuwsbrief waarin de beurs wordt genoemd. Maar meer laureaten vertellen ons dat ze de uitdaging aangaan na een ontmoeting of een inspirerend gesprek met een promovende collega, leidinggevende, hoogleraar, beoogd promotor of een ander contact vanuit de universiteit. Bij de beurs PromoDoc is een substantieel deel van de laureaten door de beurscoördinator gevraagd om een voorstel in te dienen.

Het aanmeldings- en beoordelingsproces voor de beurs wordt per individu anders ervaren. Een aantal laureaten vindt dat het proces duidelijk is en de communicatie erover helder. Anderen konden minder goed inschatten wat er precies van ze werd verwacht bij de aanmelding. Doorgaans ervaren de laureaten de beoordeling als streng maar rechtvaardig, ook wanneer ze de beurs niet na de eerste poging ontvingen, maar pas na de tweede of zelfs derde aanvraag. Vooral van laureaten van de Promotiebeurs voor leraren horen we dat ze meerdere pogingen nodig hebben gehad voordat de beurs aan hen werd toegekend. Een van de laureaten heeft na een afwijzing bij de Promotiebeurs voor leraren een beurs bij Dudoc-Alfa aangevraagd en ontvangen.

De meeste laureaten zijn veel tijd kwijt met het schrijven van een voorstel. De doorlooptijd van het traject waarin dit voorstel vervolgens wordt beoordeeld, verschilt per beursprogramma. Het beoordelingstraject van de Promotiebeurs voor leraren duurt het langst. Tussen het moment dat de docent besluit om een beurs aan te vragen en het moment dat de docent aan zijn of haar (promotie)onderzoek begint, kan veel tijd zitten:

*Je bent zo anderhalf jaar verder voordat je echt ergens aan begint.*

Afstemming met de school- of opleidingsleider over het volgen van een promotietraject gebeurt over het algemeen pas nadat een docent besloten heeft om een voorstel in te dienen. Leidinggevendenden op de werkvloer mengen zich doorgaans ook niet inhoudelijk bij de keuze van het onderzoeksonderwerp. Verschillende keren horen we dat de leidinggevende pas in de slotfase van de aanvraag actief betrokken is bij de aanvraag:

*Mijn schoolleider is er pas echt bij betrokken geraakt toen de werkgeversverklaring moest worden ondertekend.*

### 3.3 Het perspectief van de leidinggevenden van de school of opleiding

De gesprekken die we hebben gevoerd met leidinggevenden op de scholen en opleidingsinstellingen bevestigen het beeld de laureaten hen pas relatief laat betrekken bij de voortrajecten van de beurzen. Bij de meeste scholen is er op dit moment geen actief beleid om docenten richting een promotietraject te helpen. Het idee om te gaan promoveren komt meestal van de docent zelf. Laureaten lichten hun leidinggevenden wel in over hun plan, maar voor de meeste leidinggevenden wordt het pas concreet op het moment dat er een voorstel is ingediend of wanneer de beurs gehonoreerd is. Een van de leidinggevenden legt uit:

*Eigenlijk zijn we pas heel laat betrokken geraakt. De docent was er al een tijdje mee bezig, had al connecties en had al plannen. Hij heeft daar geld bij gecreëerd en gevraagd aan ons: Kan ik dat doen? Wij hebben toen naar de organisatorische kant gekeken en dit gefaciliteerd.*

Dat dit per docent en per aanvraag kan verschillen, blijkt uit een andere ervaring van dezelfde leidinggevende met een collega van deze docent:

*Er is ook een docent met een aanvraag voor de promotiebeurs bezig. We hebben wel gesprekken over de vraagstelling, daarbij ben ik sparringpartner. Maar het onderzoek is geen direct belang van de school, het komt echt uit de onderzoeker zelf en draagt bij aan de wetenschap over het onderwijs.*

Slechts een van de leidinggevenden stelt dat ze de docent erop heeft gewezen dat ze het belangrijk vindt dat zijn promotieonderzoek een link heeft met het onderwijs. Dit voorbeeld speelt in het basisonderwijs.

Het algemene beeld uit de gevoerde gesprekken is echter dat de leidinggevenden geen invloed hebben op de onderwerpkeuze van de laureaat en zich ook niet bezighouden met het aanvraagproces. De leidinggevenden hebben daardoor ook geen oordeel over de aanmeldprocedures van de beurzen.

Enkele leidinggevenden zijn kritisch over de motivatie van de laureaat en vinden dat het onderwerp van het onderzoek het onderwijs op de school ten goede moet komen. Een van hen merkt op dat hij overweegt om dat bij een toekomstig verzoek van een docent wel te doen:

*Met de wijsheid van nu zou ik de vraag wat de relatie met het onderwijs op onze school is wellicht wel stellen. Het legt een behoorlijk beslag op de school en het is de vraag wat het oplevert. Een sterkere relatie met het onderwijs en de onderwijspraktijk op school zou wat meer evenwicht in die verhouding kunnen brengen.*

Eerder was de school van deze leidinggevende nog heel meewerkend, omdat ze het promotietraject goed vonden passen bij het loopbaanbeleid van de school.

Onder de leidinggevenden is deze kritische houding eerder uitzondering dan regel. De meeste leidinggevenden geven namelijk aan dat de eigen ontwikkeling van de docent belangrijk genoeg is om in de plannen mee te gaan, zoals deze leidinggevende uitlegt:

*De docente heeft de vrije hand bij de keuze van het onderwerp. De insteek van de school is dat een docent die zich ontwikkelt en groeit, goed is voor de school.*

De meeste laureaten bij de Promotiebeurs voor leraren komen uit het hbo (goed voor twee derde van de laureaten). De beide leidinggevenden uit het hbo die we hebben gesproken stellen dat hun opleiding docenten niet actief stimuleert om een promotietraject aan te gaan. Een van hen merkt op dat hij zich wel kan voorstellen dat er situaties denkbaar zijn waarin het voor het hbo aantrekkelijk is om meer laureaten in huis te hebben. Bijvoorbeeld om de relatie tussen onderwijs en onderzoek te versterken of binnen opleidingen die nadrukkelijk aansluiting zoeken bij een academische masteropleiding.

Het onderwerp van het onderzoek speelt daarmee voor de school of opleiding in de praktijk zelden een rol bij de overweging van de leidinggevenden om de docent toestemming te geven om aan een beursprogramma deel te nemen. Leidinggevenden merken op dat de kans om (promotie)onderzoek te

doen de werktevredenheid van de docent kan verbeteren. Ze verwachten bovendien dat onderzoeksvaardigheden die de docent tijdens dergelijke trajecten opdoet in het onderwijs van pas kunnen komen.

### 3.4 Samenvattend

Docenten die onderwijs en onderzoek willen combineren kunnen daarvoor een voorstel indienen bij een van de vijf beurzen die dat mogelijk maken. In hoofdstuk 2 hebben we deze beurzen besproken. De voorstellen worden beoordeeld op kwaliteit en niet op onderwerp. Een deel van de beurzen stelt als aanvullende voorwaarde dat het onderzoek een vakdidactische component moet kennen. De beurs met de meeste laureaten, de Promotiebeurs voor leraren, stelt deze voorwaarde niet. Docenten die een voorstel indienen bij de Promotiebeurs voor leraren zijn vrij in de keuze voor een onderwerp waarover ze een onderzoeksvoorstel schrijven.

Het initiatief om aan het traject te beginnen ligt doorgaans bij de laureaat zelf. Docenten en leidinggevenden vertellen dat docenten de leidinggevenden betrekkelijk laat bij de aanvraag betrekken. De leidinggevenden hebben dus weinig ervaring met de aanvraag- en beoordelingsprocedure van de beurzen. De docenten ervaren de beoordeling, op een enkele uitzondering na, als streng maar rechtvaardig. Het kost hen veel tijd om een onderzoeksvoorstel te schrijven dat door de beoordelingscommissie als kwalitatief voldoende wordt beoordeeld. De organisaties die de beurzen organiseren wijzen de kandidaten daar ook op.

Docenten noemen persoonlijke ontwikkeling vaak als de reden om een onderzoeksvoorstel bij een beurs in te dienen. Veel van hen hebben al eerder overwogen om (promotie)onderzoek te doen. Uit de gesprekken met leidinggevenden blijkt dat de meeste leidinggevenden dit als legitieme reden zien om de docent te faciliteren en vervanging te regelen. Leidinggevenden mengen zich doorgaans ook niet inhoudelijk bij de keuze van het onderzoeksonderwerp. Enkele van hen merken op dat een onderzoeksonderwerp dat een relatie heeft met het onderwijs wel hun voorkeur heeft (gekregen).



# Invulling, begeleiding, inbedding

# 4



## 4 Invulling, begeleiding, inbedding

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de wijze waarop er ruimte wordt gemaakt zodat de laureaten onderwijs en onderzoek kunnen combineren. Opnieuw maken we hierbij gebruik van de informatie uit gesprekken met laureaten en leidinggevendenden. In de interviews is met hen gesproken over de wijze waarop de vervanging op de scholen en opleidingen is ingevuld, over de begeleiding van de laureaten tijdens hun onderzoekstraject en over de inbedding van het onderzoek in de school of opleiding waarop de laureaten werken. Wederom bespreken we dit hier eerst vanuit het perspectief van de laureaten, daarna vanuit het perspectief van hun leidinggevendenden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting.

### 4.2 Het perspectief van de laureaten

#### Invulling van de vervanging

Bij de Promotiebeurs, Dudoc-Alfa, Dudoc-Bèta en Postdoc-VO ontvangt de werkgever van de docent waaraan een beurs is toegekend een vergoeding van het beurzenprogramma om een vervanger aan te stellen. Vanuit het perspectief van de laureaat hoeft de school betrekkelijk weinig te organiseren:

*De school hoefde eigenlijk niets te regelen. Er hoefde alleen een vervanger te worden gevonden.*

De meeste laureaten zeggen zich niet al te veel bezig te hebben gehouden met de invulling van de vervanging. Het regelen van een vervanger is de verantwoordelijkheid van leidinggevendenden op de school of opleiding. In de praktijk volstaat het soms al als de laureaat zijn of haar aanvullende taken (naast het lesgeven) neerlegt om voldoende tijd vrij te maken voor het werken aan het onderzoek:

*Mijn werk voor de promotiebeurs gaat vooral ten koste van de aanvullende taken die ik deed. Per saldo is het aantal uren dat ik heb niet veel minder. De enkele uren die moeten worden vervangen worden ingevuld door een collega van een andere locatie.*

Het grootste deel van de vervanging is dan gericht op de uitvoering van de niet-lesgebonden taken die niet meer door de laureaat worden uitgevoerd.

Scholen besteden het budget ook niet altijd aan één vervanger. In de praktijk zien we regelmatig dat verschillende collega's (tijdelijk) meer gaan werken of doorschuiven vanuit een andere sectie.

Soms laat de schoolleiding aan de laureaat merken dat de laureaat lastig te vervangen is:

*De bestuurder vond het niet prettig dat ik een aantal taken in managementondersteuning heb laten vallen. Hij vindt overigens wel dat het een goede kans is voor mij.*

In een enkel geval ondervindt de laureaat ook tegenwerking (in dit geval van het bestuur):

*Een probleem is dat de vergoeding voor een gemiddelde basisschoolleraar is en ik als academica naar verhouding duurder ben. Het bestuur heeft zelfs voorgesteld om salaris in te leveren. Het was een proces met veel 'nare' energie. Ik zit in zo'n uitzonderingssituatie dat het ingewikkeld is.*

Onder de achttien laureaten die we spraken zijn er verschillende die te maken hebben gehad met een wijziging in de schoolleiding. Soms begint de discussie met de nieuwe leidinggevende over vervanging dan opnieuw:

*Er zijn de afgelopen jaren wat wijzigingen geweest in de schoolleiding. Ik heb wisselende ervaringen: de een was heel positief, de ander had wat bedenkingen vanwege het zoeken naar een vervanger.*

#### Begeleiding vanuit de eigen school

Tijdens hun onderzoek ondervinden laureaten ondersteuning en begeleiding door verschillende personen. De steun van de leidinggevende is belangrijk om het onderzoek in praktische zin haalbaar te maken. Laureaten vinden het belangrijk dat een leidinggevende achter hen staat en er voor zorgt dat zij hun dagen vrij kunnen houden voor (promotie)onderzoek:

*Mijn teamleider heeft er alles aangedaan om het van de kant van de school mogelijk te maken. Om ervoor te zorgen dat ik mijn handen vrij heb.*

Over het algemeen beperkt de ondersteuning vanuit de schoolleiding zich tot het faciliteren van lesvrije dagen voor de laureaat en het ontzien van de laureaat bij de verdeling van niet-lesgebonden taken. Daarnaast vervullen leidinggevenden nog weleens een coachende rol. Enkele laureaten merken op dat de leidinggevende regelmatig vraagt hoe het gaat met hun onderzoek. Ook zijn er voorbeelden dat de leidinggevende ook inhoudelijk is geïnteresseerd:

*Met de schoolleider heb ik een prima klik. Hij was zeer begripvol en las zelfs delen van mijn thesis.*

#### **Begeleiding vanuit de universiteit**

De begeleiding en de behoefte aan begeleiding vanuit de universiteit verschillen per persoon. De meeste laureaten die we spraken zijn tevreden met de begeleiding door hun promotoren, enkelen zijn zelfs erg enthousiast:

*Ze is echt super goed. Haar voornaamste doel is om haar promovendi te laten promoveren, ze zet zich daarvoor in en is inhoudelijk sterk, heel sterk.*

De promotor kan een baken van rust zijn en met de onderzoeker meedenken. Sommigen helpen om spanningen of onrust over het proces weg te nemen. Andere promotoren hebben alleen inhoudelijke gesprekken over het onderzoek met de laureaten en zijn wat meer op afstand. Er zijn ook laureaten die stellen weinig contact te hebben met hun promotor maar daar ook geen behoefte aan te hebben. Een enkeling is ontevreden, bijvoorbeeld omdat de verwachtingen van de laureaat niet overeenkomen met begeleiding die de laureaat krijgt van de promotor.

*Inhoudelijk was de begeleiding eigenlijk heel beperkt. Er werden geen duidelijke verwachtingen uitgesproken en er was ook geen aansturing. Ik kreeg geen duidelijke aanwijzingen over wat ik kon gaan doen.*

Laureaten kunnen gebruik maken van een werkplek, aansluiten bij onderzoeksgroepen en ze kunnen er cursussen volgen om hun vaardigheden te ontwikkelen. Niet iedere laureaat maakt gebruik van het aanbod op de universiteit of heeft er behoefte aan. De ervaringen verschillen sterk. Een aantal laureaten geeft aan direct als collega te worden opgenomen binnen de universiteitsomgeving, terwijl anderen uitleggen dat hun status als speciale soort 'buitenpromovendus' ervoor zorgt dat ze niet altijd mee kunnen doen aan het gebruikelijke aanbod voor promovendi. Al is het maar omdat ze minder vaak op de universiteit zijn of niet op de 'juiste' momenten aanwezig zijn, zoals deze laureaat uitlegt:

*Met sommige dingen kan ik goed meedoen, maar op andere vlakken liggen er wel eens knelpunten omdat ik gewoon een baan ernaast heb.*

In een enkel geval leidt dit tot conflicten tussen laureaat en promotor.

Ook collega-onderzoekers op de universiteit of uit het beursprogramma bieden ondersteuning. Een aantal laureaten vertelt contact te houden met collega-laureaten van hun beurs via social media. Een laureaat legt uit hoe ze aan het eind van het traject steun kreeg van collega-promovendi:

*Tegen het eind heb ik meegedaan aan een workshop proefschrift schrijven. Samen met de andere promovendi maakten we afspraken over onze vorderingen. We organiseerden schrijfweekenden in een hotel. Om de zes weken hadden we ook een skype-overleg. Dit heeft me erg geholpen. Je blijft daardoor doorgaan.*

#### **Begeleiding vanuit het beurzenprogramma**

Vanuit Dudoc-Alfa worden workshops georganiseerd waaraan ook laureaten van de Promotiebeurs voor leraren die een vakdidactisch onderzoek binnen een van de alfavakken uitvoeren deel kunnen nemen. De Promotiebeurs voor leraren kent een facebookpagina voor laureaten. Verschillende laureaten van deze beurs vertellen dat ze daarop actief zijn. De binding met de laureaten lijkt bij 'kleine' beurzen, die binnen een beperkter veld opereren, doorgaans wat sterker dan bij de Promotiebeurs, doordat de onderzoeksonderwerpen daar wat dichter bij elkaar liggen.

Verschillende laureaten van de Promotiebeurs voor leraren zeggen wat meer behoefte te hebben aan uitwisseling met collega-laureaten.

### Inbedding in de school

Hoewel, zoals eerder gemeld, de leidinggevende doorgaans geen doorslaggevende rol speelt bij de aanvraag, menen verschillende laureaten dat betrokkenheid van de school bij het onderzoekstraject een pré is:

*De meest geslaagde projecten zijn de projecten die goed zijn ingebed op de school of waar in ieder geval veel interesse is vanuit de school.*

Laureaten merken op dat er altijd wel collega's zijn die enthousiast zijn en vragen naar het onderzoek dat ze aan het doen zijn. Het onderzoek kan zich echter ook afspelen buiten het blikveld van de collegadocenten op de school of opleiding. Collega's weten inhoudelijk niet altijd waar het onderzoek over gaat. Zelfs als er binnen een school verschillende laureaten zijn, lopen hun onderzoeksthema's vaak zo uiteen dat ze elkaar inhoudelijk niet kunnen steunen. Wel merken verschillende laureaten op dat het prettig is dat er binnen de school iemand is met wie je een aantal herkenbare ervaringen deelt.

Onze indruk is dat het onderzoeksonderwerp waarvoor de laureaat heeft gekozen van invloed is op de mate waarin de collega's binnen de school of opleiding zich betrokken voelen bij het onderzoek van de laureaat. Zeker bij de Promotiebeurs voor leraren is de vrijheid in onderwerpkeuze groot. Dit betekent dat een onderzoek niet altijd direct relevant is voor de collega's, zelfs als het onderwerp onderwijsgerelateerd is:

*Mijn onderwerp is ook geen actueel onderwerp voor mijn school. Het speelt er niet. Voor een school met een andere populatie was het wellicht interessanter geweest.*

### Knelpunten

Tijdens de gesprekken met de laureaten horen we twee knelpunten waartegen vrijwel elke laureaat aan loopt:

- De combinatie van onderwijs en (promotie)onderzoek is zwaar en kost veel tijd.
- Het ritme van het onderwijs en (promotie)onderzoek loopt uiteen en laat zich niet altijd makkelijk combineren.

Laureaten ervaren een behoorlijke werklast. Een van hen verwoordt dat als volgt:

*Een promotie is een pittige reis, met ups en downs. De tijd die ervoor nodig is, hoewel ik het verwachtte, is soms wel bezwaarlijk. De combinatie met je privéleven is zwaar. Ik werk fulltime en merk dat twee dagen vrijstelling eigenlijk krap is. Het kost me veel vrije tijd.*

In de praktijk ervaren laureaten de combinatie van onderwijs en onderzoek als twee op zichzelf staande banen die beide aanspraak maken op je volledige inzet. Onderwijs en onderzoek zijn ook niet altijd makkelijk te combineren. Het onderwijs kent piekmomenten (toetsweken, overgangsbesprekingen, et cetera) die alle aandacht vragen van de laureaat en die zich niet altijd laten beperken binnen de twee dagen die de laureaat beschikbaar is voor de school. Een van de laureaten wijst er op dat, binnen het onderwijs de roostering voor een langere periode vastligt. Voor ad hoc-bijeenkomsten of cursussen op lesdagen is weinig ruimte:

*Het basisonderwijs is niet zo flexibel. Als je twee dagen voor de klas staat, dan weet je voor het hele schooljaar van tevoren welke dagen dat zijn.*

Naast deze knelpunten zijn er individuele laureaten die knelpunten noemen als:

- De hoogte van de vergoeding voor vervanging in het basisonderwijs (het loon van een academicus in het basisonderwijs ligt hoger).
- De laureaat die door zijn of haar vakgebied of expertise moeilijk is te vervangen door de school of opleiding.
- De positie van de laureaat die verandert door wijzigingen in de schoolleiding.

### 4.3 Het perspectief van de leidinggevenden van de school of opleiding

#### Invulling van de vervanging

Voor de vervanging van de laureaat vinden leidinggevenden verschillende oplossingen die passen bij de situatie van de school of opleiding. Bij scholen die groeien, kunnen er soms meerdere docenten worden aangesteld. Op andere scholen worden aanstellingen van andere docenten tijdelijk uitgebreid. Er is ook een voorbeeld waarin de aanstelling van de laureaat is uitgebreid, waardoor het aantal lessen dat de laureaat maakt niet verandert.

Op veel scholen wordt er een vervanger aangesteld op een tijdelijk contract. Een knelpunt hierbij is de duur van de onderzoekstrajecten (meer dan vier jaar) en de periode dat iemand op een tijdelijk contract mag werken (maximaal twee jaar). De school kan de vervanger niet altijd perspectief bieden op meer. Het komt dus geregeld voor dat een school of opleiding een nieuwe vervanger moet zoeken en inwerken:

*Het regelen van vervanging is lastig, omdat het traject lang is: een tijdelijke aanstelling kan je niet onbeperkt verlengen en het promotietraject duurt al gauw vijf jaar. Dat betekent dat je een vervanger inwerkt en na twee jaar opnieuw kunt beginnen met een nieuwe vervanger. Dat vraagt een extra investering van de school.*

Andere leidinggevenden slagen er in de vervanging meer permanent te regelen. Dat kan betekenen dat ze in de problemen komen als de laureaat het onderzoekstraject heeft afgerond:

*In vijf jaar tijd verandert er veel en het is dan de vraag of er weer ruimte is. We hebben iemand die is zo goed als klaar en nu zitten we met over-formatie.*

Bij één van de hbo-instellingen krijgen de beide laureaten een extra dag die zij kunnen benutten om aan hun promotieonderzoek te werken. Deze extra dag wordt door de hbo-instelling zelf gefinancierd.

Bij PromoDocs wijkt de rol van de school af van de andere beurzen. De meeste PromoDocs vinden zelf een school. De school neemt een promovendus die op de school les komt geven in dienst of in detachering. Vervanging is dus niet aan de orde. Een van de leidinggevenden vertelde dat er geen vacatures waren binnen het vakgebied van de promovendus, maar dat zijn onderzoeksonderwerp aansluit bij de ambities van de school. Daarom is er een plaats voor deze docent gecreëerd.

#### Begeleiding vanuit de eigen school

Verschillende leidinggevenden merken op dat ze de laureaten ontzien bij het toewijzen van niet-lesgebonden taken.

*We proberen zo goed mogelijk rekening te houden met de docenten die een promotieonderzoek doen. We investeren in ze, dus we willen ook graag dat ze het volhouden en afronden.*

De leidinggevende zien ook wel dat het desondanks een zwaar programma is:

*Ja, het is een vol programma. De promovendi schipperen met hun tijd. De aard en het ritme van onze opleiding sluit niet altijd aan bij hun academische agenda.*

Af en toe informeren bij de laureaat hoe het er mee staat beschouwen de leidinggevenden als onderdeel van hun taak als leidinggevende. Soms stelt de leidinggevende zich nog wat actiever op.

#### Inbedding

Ook leidinggevenden zien dat de inbedding bij onderzoek met een meer vakdidactische of pedagogisch of onderwijskundig insteek vaak sterker is dan wanneer de laureaat gekozen heeft voor een onderzoeksonderwerp dat verder van de dagelijkse gang van zaken op de school of opleiding staat.

In enkele voorbeelden betreft de laureaat de leerlingen bij zijn of haar onderzoek. Niet elke leidinggevende ziet dat als een voordeel. Kwalitatief goed onderwijs geven is de primaire taak van de school, de dataverzameling voor een (promotie)onderzoek moet daaraan ondergeschikt zijn. We zijn overigens niet tegen gekomen dat dit in de praktijk tot conflicten heeft geleid.

### Knelpunten

Het belangrijkste knelpunt volgens de leidinggevenden is de werkdruk die de laureaten kunnen ervaren.

*Onze promovendi zijn altijd bezig met het onderzoek. Dat is niet niks. Ik zie dat ze meer dan veertig uren werkweken draaien. Dat is heftig. Maar ze weten dat ook van tevoren.*

Een van de leidinggevenden heeft een van zijn docenten ook onderuit zien gaan:

*Hij heeft met burn-out thuis gezeten, door de werkdruk was hij er wel een tijdje uit. We denken na over hoe we het beste kunnen faciliteren.*

Zoals hierboven al is opgemerkt, zijn de leidinggevenden zich wel bewust van deze risico's. Ze proberen de laureaten ook wel te ontzien. Tegelijkertijd is het aan de laureaten om ook zelf de grenzen te bewaken:

*Een duidelijke demarcatie tussen school en studie is heel belangrijk. De docent is zorgvuldiger geworden met het scheiden van zijn werkzaamheden en dat heeft hem veel rust en tijd opgeleverd.*

## 4.4 Samenvattend

Vier van de beurzenprogramma's verstrekken middelen aan scholen en opleidingen om de docent te vervangen zodat deze zich kan wijden aan het (promotie)onderzoek. De omvang van de vergoeding varieert van, afhankelijk van de grootte van de aanstelling van de laureaat, maximaal 0,4 fte (Promotiebeurs) tot 0,6 fte (beide Dudoc-beurzen). Ook de periode waarin de vergoeding wordt verstrekt verschilt per beurs: van 2-3 jaar bij Postdoc-VO tot 5 jaar bij de Promotiebeurs en Dudoc-Bèta. Bij PromoDoc is geen sprake van vervanging maar krijgt een promovendus de kans om zich op een school verder te ontwikkelen als leerkracht. In de meeste gevallen vindt de promovendus zelf een school, daarbij geholpen door het beurzenprogramma.

De verantwoordelijkheid om de vervanging van de laureaat te regelen ligt bij de leidinggevenden. Op basis van de gesprekken met laureaten en leidinggevenden hebben we de indruk dat dit doorgaans goed gaat. Een mogelijk knelpunt is dat de vervanger vaak een tijdelijk contract krijgt en daarmee maximaal twee jaar kan worden ingezet. Dat kan betekenen dat er met verschillende opeenvolgende vervangers moet worden gewerkt.

De behoefte van de laureaten aan ondersteuning door de eigen school of opleiding en vanuit de universiteit kan sterk uiteenlopen. Waar de ene laureaat graag zijn of haar eigen weg zoekt, verwacht de ander meer begeleiding. Ook de mate waarin aan deze behoefte voldaan wordt kan verschillen. Tijdens de gesprekken met laureaten en leidinggevenden horen we veelal positieve verhalen hierover. Een enkele keer heeft een laureaat een wat mindere ervaring, bijvoorbeeld omdat de school het traject onvoldoende ondersteunt of de laureaat het idee heeft dat de universiteit hem of haar te veel laat 'zwemmen' of dat de universiteit geen rekening houdt met zijn of haar andere werk.

Ook de mate waarin de school of opleiding betrokkenheid toont, verschilt van laureaat tot laureaat. Leidinggevende en directe collega's zijn vaak wel geïnteresseerd. Als het onderzoeksobject te ver van de dagelijkse praktijk van het onderwijs op de school of opleiding staat, missen de laureaten wel eens de aansluiting met de collega's.

Als belangrijkste knelpunt noemen laureaten en leidinggevenden de werkdruk die de laureaat ondervindt. Een laureaat combineert twee banen die beide een eigen ritme kennen en die zich soms lastig laten plooiën. Daarnaast kost het de laureaten veel tijd om zowel hun onderwijs- als onderzoekstaken goed uit te voeren, vaak ook meer tijd dan zij daarvoor ter beschikking hebben. Dit vereist een goede afbakening door de laureaat om te voorkomen dat de werkdruk te hoog wordt. Leidinggevenden helpen laureaten onder meer door hen te ontzien bij de toedeling van taken.

De Promotiebeurs voor leraren vraagt de laureaten jaarlijks om een beknopte voortgangsrapportage. Daarin rapporteren de laureaten over de gang van zaken en de planning, maar ook over de balans tussen privé en werk. De promotor voegt hieraan een stukje toe over de voortgang van het onderzoek.





REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK

# Opbrengsten

# 5



## 5 Opbrengsten

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we het gepercipieerde effect van de beurzen. De doelstellingen die de organisatoren van de verschillende beurzenprogramma's hebben opgesteld zijn te vertalen naar drie te verwachten opbrengsten, namelijk dat de trajecten zullen bijdragen aan:

- een merkbare verbetering van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek;
- het creëren van een onderzoeksklimaat op scholen;
- het versterken van de relaties tussen onderwijs en onderzoek en tussen scholen en universiteiten.

Aan laureaten en leidinggevendenden hebben we gevraagd welke opbrengsten zij verwachten van het onderzoekstraject en welke opbrengsten zij tot nu toe hebben ervaren. Daarbij is ter sprake gekomen wat de combinatie van onderzoek en onderwijs betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de docenten en hun kwaliteit als docent. Ook hebben we gesproken over de andere effecten die ze verwachten en merken op de school of opleiding.

We presenteren in de volgende paragrafen eerst het perspectief van de laureaten, gevolgd door het perspectief van de leidinggevendenden. Ook dit hoofdstuk sluiten we weer af met een korte samenvatting.

### 5.2 Het perspectief van de laureaten

#### Persoonlijke groei

De behoefte om zich verder te ontwikkelen is voor veel laureaten een belangrijk motief om aan het traject te beginnen. De laureaten verwachten dat het traject hen een intellectuele uitdaging biedt naast hun werk als docent en dat ze hier veel door leren, zoals deze laureaat stelt:

*Voor mij was het belangrijk om na zeven jaar onderwijs een nieuwe uitdaging aan te gaan. Daardoor wordt het leuker op school. En ik leer enorm veel.*

Deze persoonlijke groei wordt dan ook door veel laureaten genoemd als opbrengst. Ze hebben zich ontwikkeld op verschillende terreinen:

- Als docent, in de klas
- Als onderzoeker
- Als expert
- Als mens

Verschillende laureaten merken op dat ze door hun academische onderzoek kritischer zijn geworden op de opbouw van hun eigen lessen en soms ook op de dagelijkse gang van zaken in het onderwijs:

*Ik ben veel meer gaan nadenken over mijn eigen lessen, veel bewuster van wat ik doe. Van allerlei onderwerpen denk ik: Wacht eens, hoe zit dit? Ik ga daardoor gevarieerder lesgeven.*

*Mijn positie binnen de hogeschool is onafhankelijker geworden. Door het onderzoekstraject heb ik toch wat meer afstand van de dagelijkse gang van zaken.*

#### Verbetering van de onderwijskwaliteit

Naast deze persoonlijke professionele ontwikkeling, die deels al een positief effect kan hebben in de klas en binnen de school of opleiding, stellen verschillende laureaten nadrukkelijk dat ze een bijdrage willen leveren aan de verbetering van het onderwijs. Ze lopen bijvoorbeeld in de onderwijspraktijk ergens tegenaan waarvoor ze met het (promotie)onderzoek een oplossing willen zoeken. Sommigen hebben hun onderzoeksvraag vanuit de praktijk geformuleerd:

*Er is veel vernieuwing in het onderwijs en curriculum, maar ik vroeg me wel af of het wel goed is en of het goed wordt uitgevoerd. Ik was kritisch over of de aanpak wel klopte en vandaar dat een vakdidactisch onderzoek naar motivatie bij leerlingen op mijn pad kwam.*

De impact van het onderzoekstraject op de onderwijspraktijk loopt volgens laureaten uiteen. Laureaten proberen op formele of informele wijze de school, collega's, leerlingen of ouders te betrekken bij het onderzoek. Voorbeelden daarvan zijn:

- Het betrekken van leerlingen/studenten in het onderzoek als subject.
- Presentaties over het onderzoek voor collega's of voor ouders op een ouderavond.
- Bespreking van de voortgang van het onderzoek tijdens de teamvergadering.
- Bespreking in informele gesprekken met collega's.

Het lukt niet altijd om de voortgang of resultaten van het onderzoek binnen de school te delen met collega's. Enkel merken op dat ze dit wel hebben aangeboden maar dat dit door het management en collega's niet is opgepakt. Anderen zeggen er simpelweg geen tijd voor te hebben:

*Het liefst wil ik nu al bijdragen aan wat er op school gebeurt en niet pas na mijn promotie. Ik probeer op dit vlak echt te doen wat ik kan, maar de tijdsdruk maakt het lastig.*

Sommige docenten menen ook dat hun onderzoek alleen relevant is voor een aantal directe collega's of voor het eigen vakgebied. Bij laureaten waarvan het onderzoeksthema verder van de onderwijspraktijk ligt, kan de bijdrage aan de verbetering van het onderwijs beperkt of zelfs afwezig zijn. De afstand tussen het onderzoeksthema en de praktijk is daarvoor in enkele gevallen te groot.

#### Academisch klimaat

Onderliggende ambities van de beurzen zijn dat de laureaten bijdragen aan (het ontstaan van) een academisch klimaat op school of opleiding en dat de banden tussen de universiteit en de school worden versterkt. Soms is er op de school of opleiding al sprake van een academisch klimaat:

*Binnen de hogeschool en binnen mijn opleiding heerst al een academisch klimaat. Er zijn al veel contacten met het academisch ziekenhuis en de universiteit. Binnen de hogeschool is er een sterke cultuur om te gaan promoveren. Mijn promotie past dus binnen het klimaat dat er al was.*

Dit voorbeeld komt uit het hbo, binnen andere sectoren zien we nog enkele andere voorbeelden. In het voortgezet onderwijs zijn er scholen die al structurele banden met universiteiten onderhouden via gezamenlijke onderzoeks- en uitwisselingsprojecten. In het primair onderwijs kwamen we een voorbeeld tegen van dergelijke samenwerking binnen de landelijke pilot tweetalig onderwijs.

Enkele laureaten bevestigen dat ze actief een bijdrage leveren aan een meer academische houding op school, ze stellen collega's bijvoorbeeld vragen over de effectiviteit van het didactisch handelen op school:

*Collega's denken soms heel erg vanuit praktische overwegingen. En ik stel daar dan kritische vragen over, bijvoorbeeld om te testen of de aanpak bij het doel past. Dat helpt mijn collega's ook verder.*

Vaker vinden laureaten dat zij als individu maar een bescheiden rol spelen. Ze zijn zich er bovendien van bewust dat het ontstaan van een academisch klimaat tijd nodig heeft.

Laureaten kunnen de academische kennis die zij opdoen met hun onderzoek overdragen aan collega's. Die overdracht kan actief worden bewerkstelligd, bijvoorbeeld door het geven van presentaties of door het uitnodigen van collega's bij cursussen die worden gegeven op de universiteit.

Door hun onderzoek kunnen laureaten een nieuwe rol krijgen op school. Ze kunnen door collega's en leidinggevenden worden aangesproken wanneer er behoefte is aan specifieke kennis of wetenschappelijke informatie:

*Collega's weten dat je hiermee bezig bent, daardoor word je een academische vraagbaak.*

Een enkeling meent dat er langzaam iets groeit op school. Het volgende citaat is van een docent uit het voortgezet onderwijs:

*Op school begint er iets van een academisch klimaat te ontstaan. Hieraan lever ik ook mijn bescheiden bijdrage. (...) Het gaat stapje voor stapje, maar het groeit wel. Er is in school meer interesse voor onderwijskundig onderzoek en voor academische ontwikkelingen.*

### Toekomstperspectief

De vijf beurzenprogramma's overziend zijn er nog relatief weinig trajecten afgerond (20 promoties bij de Promotiebeurs, 12 afgeronde Postdoc-VO trajecten). Vragen over het leven na da beurs is voor de meeste laureaten dus toekomstkijken.

Hoewel laureaten in de periode dat ze aan het onderzoek werken vrijwel zonder uitzondering een behoorlijke mate van werkdruk ervaren, verwachten ze dat ze het onderzoek (met een promotie) zullen afronden. Hoewel onderwijs en onderzoek niet altijd makkelijk zijn te combineren, is dat vaak wel het ideaal van laureaten:

*Na mijn promotie hoop ik lesgeven en onderzoek doen te kunnen blijven combineren. Dat vind ik het leukst. Bijvoorbeeld in een postdoc-traject of iets dergelijks. In mijn sector zijn de mogelijkheden daartoe echter beperkt.*

Laureaten worden soms al tijdens hun onderzoek betrokken bij vakken en projecten waarbij leerlingen of studenten een beroep moeten doen op onderzoekvaardigheden. Een voorbeeld daarvan is de begeleiding van leerlingen bij profielwerkstukken waarbij ze hun onderzoekservaring kunnen benutten om het kritisch denken bij studenten aan te wakkeren. Een laureaat die in de afrondende fase van zijn onderzoekstraject zit, gaat samen met een andere gepromoveerde docent een vak geven over wetenschap en onderzoek:

*Daar gaan leerlingen echt zelf onderzoek doen.*

Een promovenda merkt op dat er wat haar betreft weinig is veranderd sinds haar promotie, ondanks dat het bestuur wel nadenkt over haar rol:

*Verder heeft het nog niet veel opgeleverd. Ik verwachtte eerlijk gezegd ook niet dat mijn carrière een impuls zou krijgen na mijn promotie. Het bestuur overweegt om me een dag per week aan te stellen als onderzoeker op bovenschools niveau.*

Verschillende laureaten beginnen aan een (promotie)onderzoekstraject als ze al verder in hun onderwijsloopbaan zitten. Een van de laureaten is kort na zijn promotie met pensioen gegaan.

## 5.3 Het perspectief van de leidinggevenden van de school of opleiding

### Persoonlijke groei

Veel leidinggevenden van de scholen en opleidingen zijn enthousiast over de programma's en hebben hoge verwachtingen van de opbrengst. Net als de laureaten zien leidinggevenden persoonlijke groei van de docent als belangrijke opbrengst van de onderzoekstrajecten waaraan de laureaten deelnemen. Ze spreken bijvoorbeeld van:

- De blik van een docent wordt verruimd.
- De onderzoeksvaardigheden van de docent worden versterkt.
- De docent betreft zijn leerlingen bij het onderzoek.

Verschillende leidinggevenden noemen ook een toename van de werktevredenheid van de leraar als opbrengst. Persoonlijke groei en werktevredenheid zijn belangrijk voor het onderwijs:

*Het feit dat docenten zich ontwikkelen, dat is ook belangrijk. Niet alleen de leerlingen moeten zichzelf kunnen ontplooien in het onderwijs.*

### Verbetering van het onderwijskwaliteit

Naast de persoonlijke groei, die gunstig is voor het onderwijs, noemen leidinggevenden verschillen voorbeelden van mogelijke positieve bijeffecten van het traject, zoals spin off naar andere secties of de uitstraling die het kan hebben voor de school:

*De docent treedt naar buiten, gaat naar conferenties in het buitenland en geeft daar presentaties. Dat is goed voor de naam van onze school en er komt nieuwe kennis de school binnen.*

Het onderzoek van de laureaat kan ook het onderwijs op school direct ten goede komen:

*Inhoudelijk sluit haar onderzoek aan bij waar deze docent op school mee bezig is. Voor de school is de wetenschappelijke kennis heel nuttig, we profiteren er als school direct van.*

Enkele leidinggeevenden zijn echter minder enthousiast en menen dat de opbrengst tegenvalt of dat het (nog) valt te bezien wat een onderzoekstraject voor de school oplevert, terwijl het wel zorgt voor extra organisatorische belasting:

*We hebben het sterk gestimuleerd maar met de wijsheid van nu merken we dat het niet per se veel oplevert en dat de belasting, ook voor de school, best groot is. Daar komt nog bij dat het vaak je goede docenten zijn die dit soort trajecten willen doen.*

### Academisch klimaat

Een van de mogelijke effecten is dat het onderzoekstraject van de laureaten bijdraagt aan een versterking van het academisch klimaat op de school of opleiding. Met name in het voortgezet onderwijs en het hbo vinden leidinggeevenden het belangrijk dat er een goede band is met de universiteit. Enkel menen dat de relatie met de universiteit sterker is geworden en dat dit er ook toe heeft geleid dat er meer onderzoek wordt gedaan op de school:

*We gaan als team wel eens mee naar een conferentie op de universiteit. De relatie met de universiteit is wel versterkt. Ook krijgen we nu bijvoorbeeld contact met een andere onderzoeker die hier op school onderzoek wil doen. Dat is positief voor de kwaliteit van ons onderwijs.*

Net als in de gesprekken met laureaten, merken sommige leidinggeevenden op dat er op hun school al veel aandacht is voor het academisch klimaat, ook voordat de laureaat de beurs toegekend kreeg:

*We zijn een academische opleidingsschool, daarom werken we al een academisch klimaat. De promovendus heeft daar niet veel invloed op. Als rector is het wel heel fijn om een aantal collega's te hebben die nauwe banden hebben met de universiteit. Ook in deze vorm.*

Bij PromoDocs is er vaak direct contact geweest tussen de leidinggeevenden en de begeleiders van laureaten op de universiteit. Bij de anderen beurzen komt dit zelden voor. Bij de contacten met de universiteit treedt de laureaat meestal op als tussenpersoon.

### Toekomstperspectief

Leidinggeevenden zijn vrijwel unaniem positief over de kansen dat de laureaat het onderzoek succesvol afrond. Het zijn vaak docenten die wel overwogen begonnen zijn aan het traject en die zich er vanaf het begin van bewust waren dat het een zware klus is.

Leidinggeevenden verwachten dat ze gepromoveerde docenten meer kunnen gaan betrekken bij vakken en projecten over onderzoekvaardigheden, bij het nadenken over het curriculum en vakdidactiek en bij werkgroepen die een bijdrage leveren aan schoolbeleid. Verschillende van hen houden er rekening mee dat de docent niet terugkomt in een volledige aanstelling.

*We weten nog niet of hij teruggaat naar een volledige onderwijsaanstelling. Hij voelt zich niet volledig docent en ook niet volledig onderzoeker. Dus het traject zoals het is past goed bij hem.*

Sommige leidinggeevenden maken zich zorgen of ze een docent kunnen behouden. In een enkel geval is de laureaat begonnen aan het promotietraject met als vooropgesteld doel een carrièrestap te kunnen zetten. Een leidinggevende vertelde dat een van haar laureaten zich met zijn promotie voorbereidt om te kunnen solliciteren naar de positie van lector binnen haar hogeschool.

Onder de leidinggeevenden zijn er verschillende die nog geen idee hebben wat ze laureaten na de afronding van het (promotie)onderzoek kunnen bieden.

## 5.4 Samenvattend

Het doel van de beurzenprogramma's is dat docenten zich op academisch niveau verder kunnen ontwikkelen, hun kennis vergroten en onderzoekservaring opdoen. De opgedane kennis en onderzoekservaring zou ten goede moeten komen aan de eigen onderwijspraktijk of het onderwijs in bredere zin. De verwachting daarbij is dat een groter aantal gepromoveerde docenten de kwaliteit van het onderwijs verhoogt en de aansluiting tussen universiteiten en scholen versterkt.

Zowel laureaten als leidinggevenden stellen vast dat de deelname aan (promotie)onderzoekstrajecten leiden tot persoonlijke groei van de laureaat. Laureaten zelf menen vaak dat ze door hun onderzoekservaring betere docenten zijn geworden. Effecten op de onderwijskwaliteit van de school of opleiding laten zich verder moeilijk meten: laureaten en leidinggevenden verwachten doorgaans wel dat de groei van de laureaat een positief effect heeft op het onderwijs. Enkele leidinggevenden zijn hierover kritischer: ze menen dat het te bezien valt of er een effect is en of dat opweegt tegen de inspanningen die er zijn verricht om de laureaat in staat te stellen een onderzoekstraject te volgen. Ook de mate waarin de laureaten een rol spelen bij het ontstaan of het versterken van een academisch klimaat op de school of opleiding laat zich niet schatten.

Veel laureaten hopen na het onderzoekstraject het onderwijs te kunnen blijven combineren met de uitvoering van onderzoek. Het is nog te vroeg om vast te kunnen stellen of ze daarin ook slagen. Leidinggevenden zoeken vaak nog naar een goede invulling van de rol die laureaten na afronding van hun onderzoek in het onderwijs kunnen vervullen. Voor zover leidinggevenden daarover een idee hebben, denken ze de onderzoeksvaardigheden te kunnen benutten of de kennis van de laureaten in te zetten bij de uitvoering van verdiepingstaken.



# Conclusies

# 6

## 6 Conclusies

### 6.1 Inleiding

Docenten die zich verder willen ontwikkelen kunnen daarvoor onder meer gebruik maken van een van de vijf beurzenprogramma's voor docenten die een baan in het onderwijs willen combineren met academisch onderzoek. Het gaat om de volgende vijf beurzen:

- Promotiebeurs voor Leraren
- Dudoc-Alfa
- Dudoc-Bèta
- Postdoc-VO
- PromoDocs

De eerste drie beurzenprogramma's zijn bedoeld voor docenten die naast hun baan in het onderwijs willen promoveren. Postvoc-VO geeft al gepromoveerde docenten de kans om naast het onderwijs vakdidactisch onderzoek te doen. PromoDocs, ten slotte, is bedoeld voor masterstudenten die willen promoveren en in het onderwijs willen werken.

De evaluatie van deze beurzenprogramma's richtte zich op de gepercipieerde effectiviteit van de initiatieven. Daarnaast wilde de opdrachtgever, het ministerie van OCW, enkele aanvullende vragen beantwoord zien. Om de vragen te beantwoorden hebben we gesproken met de organisaties die de vijf beurzenprogramma's uitvoeren, met achttien docenten die een onderzoeksbeurs ontvangen (de 'laureaten', in po, so, vo, mbo en hbo) en met dertien leidinggevenden van scholen en opleidingen waar laureaten werken (po, so, vo en hbo). Aanvullend hebben we van de beurzenprogramma's kwantitatieve gegevens over deelnemersaantallen ontvangen.

### 6.2 Conclusies

#### De organisatie van de beurzen

Informatie over de beurzen is doorgaans te vinden op internet. Bij de werving van kandidaten maken de organisaties gebruik van verschillende podia, zoals nieuwsbrieven, wervingsposters en bijeenkomsten voor geïnteresseerden. Veel laureaten kennen de beurs ook van 'horen zeggen'. De kandidaten voor PromoDocs zijn geworven onder afgestudeerde masterstudenten die een educatieve master hebben gevolgd.

De selectieprocedure bestaat doorgaans uit verschillende rondes. Kandidaten schrijven een voorstel dat op kwaliteit wordt beoordeeld door academici. Het percentage voorstellen dat wordt gehonoreerd varieert van een kwart (Promotiebeurs voor leraren) tot drie kwart (Dudoc-Bèta, Postdoc-VO en PromoDocs). De Promotiebeurs kent geen voorwaarden met betrekking tot de relatie tussen promotieonderwerp en onderwijs. Bij beide Dudoc-beurzen en Postdoc-VO wordt een vakdidactisch onderwerp gevraagd. Bij PromoDocs is een vakdidactisch onderwerp geen vereiste, in de praktijk zijn alle PromoDocs echter bezig met onderwerpen gerelateerd aan de onderwijspraktijk.

Buiten de voorwaarden van de verschillende beurzen is er vanuit de uitvoering weinig sturing op specifieke doelgroepen (als sector, vakgebied, geslacht). De Promotiebeurs voor leraren is met 50 tot 60 toekenningen per jaar de grootste van de beurzen. Bijna twee derde van deze toekenningen betreft voorstellen van hbo-docenten. Docenten uit het voortgezet onderwijs vormen qua omvang de tweede groep (dertig procent van de toekenningen). Hoewel de beurs ook bedoeld is voor docenten in het basisonderwijs, speciaal onderwijs en het mbo is het aantal laureaten in deze sectoren gering. Deels komt dat doordat het percentage academici in deze sectoren veel kleiner is dan in het voortgezet onderwijs en het hbo. Ook is het aantal toekenningen van de Promotiebeurs voor leraren in de exacte vakken verhoudingsgewijs klein. Iets meer dan de helft van de laureaten bij deze beurs is een vrouw.

Bij de andere vier beurzen is de doelgroep wat smaller dan bij de Promotiebeurs voor leraren. De kandidaten moeten voldoen aan meer voorwaarden (sector, vakgebied, relatie met onderwijs) dan bij de Promotiebeurs voor leraren.

De vergoeding van de beurzen varieert van maximaal 0,4 fte (Promotiebeurs) tot 0,6 fte (beide Dudoc-beurzen) en is afhankelijk van de grootte van de aanstelling van de laureaat. Ook de periode waarin de vergoeding wordt verstrekt verschilt per beurs: van 2-3 jaar bij Postdoc-VO tot 5 jaar bij de Promotiebeurs voor leraren en Dudoc-Bèta. Bij PromoDoc is geen sprake van vervanging maar krijgt een promovendus de kans om zich op een school verder te ontwikkelen als leerkracht.

Aan de vervanging van de laureaat zijn geen aanvullende voorwaarden gesteld. Bij de Promotiebeurs voor leraren tekent de school of opleiding een verklaring en moet zich na afronding van het traject verantwoorden over de besteding van de middelen die ze voor de vervanging van de laureaat heeft ontvangen.

Voor de laureaten zelf vormen de werkdruk en de, in de praktijk soms moeizame, aansluiting tussen het ritme van het onderwijs en het onderzoek de voornaamste knelpunten.

### **Instroom, doorstroom en uitstroom**

Sinds de start van de Promotiebeurs voor leraren zijn er bijna dertienhonderd voorstellen ingediend. Hiervan zijn er 345 gehonoreerd (27%). Uit gesprekken met laureaten weten we dat verschillende van hen een tweede of zelfs derde voorstel hebben ingediend voordat hun voorstel is gehonoreerd. Halverwege 2018 is de stand van zaken dat er twintig laureaten zijn gepromoveerd. Veertien laureaten hebben het promotieonderzoek afgebroken. De combinatie van onderwijs en promotieonderzoek valt de laureaten zwaar. Toch verwachten de laureaten en de leidinggevenden dat de meeste laureaten het traject met een promotie zullen afronden. De verwachting is wel dat ze daar het aantal jaren dat ervoor staat (vijf, met eventueel een jaar verlenging zonder vergoeding) ook nodig hebben.

Bij de vier andere programma's is het aantal deelnemers veel kleiner, het aantal varieert van tien deelnemers in PromoDocs tot dertig bij Dudoc-Alfa. Bij elkaar kennen de vier programma's bijna tachtig laureaten. Over de vier programma's is gemiddeld genomen ruim de helft van de voorstellen gehonoreerd. Het aantal uitvallers is gering. Bij Dudoc-Alfa is onlangs het eerste proefschrift goedgekeurd. Het korter durende Postdoc-VO-programma is inmiddels door twaalf van de eenentwintig laureaten afgerond. Het aantal aanvragen en honoreringen bij deze vier beurzen is te klein om verschillen tussen groepen vast te stellen.

Hierboven is al opgemerkt dat twee derde van de laureaten van de Promotiebeurs voor leraren in het hbo werkt. Het aandeel van deze sector is de afgelopen jaren steeds verder toegenomen ten opzichte van de andere sectoren. Het percentage hbo-voorstellen dat wordt gehonoreerd ligt ook wat hoger (30%) dan bij de andere sectoren (20-23%). Het speciaal onderwijs blijft duidelijk achter, in deze sector is slechts één van de dertien voorstellen gehonoreerd. Voor deze verschillen is geen verklaring bekend. Wellicht dat de stap vanuit het hbo naar academische onderzoek kleiner is. Mogelijk krijgen de hbo-docenten extra ruimte voor of meer kritisch commentaar bij het schrijven van het voorstel vanuit hun werkomgeving.

Gemiddeld genomen dienen meer vrouwen dan mannen een onderzoeksvorstel in bij de Promotiebeurs voor leraren (sinds 2014: 57% om 43%). Bij de honorering zien we nagenoeg dezelfde verhoudingen (58% om 42%).

Tijdens de gesprekken met laureaten viel ons op dat er behoorlijke verschillen kunnen zijn in de fase waarin de loopbaan van de laureaat zich bevindt. Zo spraken we laureaten die nog aan het begin van hun onderwijsloopbaan staan, maar ook laureaten die al enkele decennia voor de klas stonden. Van een bewust beleid door de school of opleiding was meestal geen sprake. Leidinggevenden stelden dat het initiatief om een voorstel voor een beurs te schrijven doorgaans bij de docenten ligt.

Hoewel de meeste laureaten die we hebben gesproken hun promotieonderzoek nog niet hebben afgerond, zijn ze doorgaans, ondanks de werkdruk, enthousiast over de combinatie van werken in het onderwijs én uitvoeren van onderzoek. Ook in de toekomst hopen ze beide taken te kunnen combineren, bijvoorbeeld als postdoc.



### Motieven en relatie met de onderwijspraktijk

De laureaten vragen een beurs aan omdat ze zichzelf willen ontwikkelen. Verschillende van hen voegen daaraan toe dat ze een nieuwe uitdaging willen aangaan. Veel van de laureaten die een promotiebeurs hebben aangevraagd hebben al eerder promotieonderzoek overwogen. Hoewel het merendeel van de laureaten het traject nog niet heeft afgerond, noemen laureaten en leidinggevendenden persoonlijke ontwikkeling van de laureaten ook als opbrengst van de deelname aan het (promotie)onderzoekstraject.

Hoewel bij de Promotiebeurs voor leraren de onderwerpkeuze niet per se gerelateerd hoeft te zijn aan het onderwijs (denk aan vakdidactiek, onderwijskunde, pedagogiek), kiest een deel van hen daar wel voor. Er is ook een aanzienlijke groep laureaten die een onderwerp onderzoeken dat geen directe relatie heeft met het onderwijs op hun school of opleiding. Dit lijkt met name voor te komen bij laureaten uit het voortgezet onderwijs en het hbo.

Bij de vier andere beurzen zien we dat de onderwerpen wel dicht bij de onderwijspraktijk worden gezocht, hetzij door de voorwaarden van het programma (beide Dudoc-beurzen, Postdoc-VO), hetzij uit eigen beweging van de laureaat (PromoDocs).

Laureaten die voor een onderwijsgerelateerd onderzoeksthema hebben gekozen, kunnen doorgaans makkelijker de vertaalslag naar de praktijk van het onderwijs maken dan laureaten die een meer vakinhoudelijk onderwerp hebben gekozen. Tijdens gesprekken met laureaten en leidinggevendenden horen we voorbeelden dat laureaten bevindingen uit onderwijsgerelateerd onderzoek delen met collega's binnen de school of opleiding en dat deze vervolgens worden benut in het onderwijs. Onze indruk is dat dit een positief effect heeft op het draagvlak dat de laureaten ondervinden binnen de school of opleiding.

Laureaten en leidinggevendenden veronderstellen dat de deelname aan het onderzoekstraject een positieve invloed heeft op de onderzoeksvaardigheden van de laureaat. Tijdens de gesprekken kwamen we voorbeelden tegen waarin deze vaardigheden in de school of opleiding werden benut.

De mate waarin de beurzen invloed hebben op (de totstandkoming van) het academisch klimaat op de school of opleiding en op de relatie met de academische wereld is lastig vast te stellen. In verschillende voorbeelden lijkt de interesse voor de beurzen eerder een bevestiging van het klimaat op school. De bijdrage van de individuele laureaten aan dit klimaat lijken (nog) betrekkelijk klein. De werkdruk die laureaten, die het onderzoekstraject nog niet hebben afgerond, ervaren, lijkt de laureaten niet veel ruimte te laten om zich hiervoor actief in te zetten.



**REGIOPLAN**  
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan  
Jollemanhof 18  
1019 GW Amsterdam  
T +31(0)20 531 53 15  
[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)