

Promoveren door medewerkers van het hoger beroepsonderwijs: een verdere verkenning

Author(s)

Boei, Fer; Griffioen, D.M.E.

Publication date

2011

Document Version

Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Boei, F., & Griffioen, D. M. E. (2011). Promoveren door medewerkers van het hoger beroepsonderwijs: een verdere verkenning. *Onderzoek van onderwijs*, 40(1), 4-9.

<https://vangorcumtijdschriften.nl/ovo/issue/jaargang-40-nr-1/>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Promoveren door medewerkers van het hoger beroepsonderwijs: een verdere verkenning

Fer Boei en Didi Griffioen

Steeds meer medewerkers in het hbo beginnen een promotietraject. Vrijgesteld voor andere taken voor meestal twee dagen per week, proberen zij binnen vier jaar de doctorstitel te behalen. Dit explorerend onderzoek geeft een beeld van deze promovendi. Wie zijn ze? Tegen welke problemen lopen zij aan? Hoe is hun begeleiding geregeld? Maar vooral ook: zijn er verschillen binnen de groep promovendi of tussen de verschillende disciplines of instellingen waarin ze werkzaam zijn? Deze en andere vragen staan in deze bijdrage centraal.

Inleiding

Sinds een aantal jaren is het een bekend fenomeen: de medewerker in het hbo die bezig is te promoveren bij een aan een universiteit verbonden promotor. Concrete aantallen zijn niet direct voorhanden, maar het is aannemelijk dat er landelijk zo'n 300 tot 400 promovendi in het hbo zijn. Over deze groep is nog relatief weinig bekend (Basten & Cocheret de la Morinière, 2007; Hello & Sonneveld, 2010;

Zestor, 2010), dit in tegenstelling tot de promovendi met een dienstverband aan een universiteit (Sonneveld & Oost, 2006). Dit artikel heeft als doel in kaart te brengen hoe promovendi in het hbo dit promoveren beleven, wat hun motieven waren om deze uitdaging aan te gaan in een drukke, complexe werksituatie en hoe ze hun kans op succes inschatten. In een recent artikel (Griffioen & Boei, 2010) zijn de eerste algemene resultaten gepresenteerd. In dit artikel wordt dieper ingegaan op de verkregen gegevens. Er wordt systematisch gezocht naar verschillen binnen de groep promovendi: naar verschillen tussen instellingen, sectoren, sekse, leeftijd en hoe lang geleden de universitaire vooropleiding is afgerond.

Onderzoekopzet

Omdat over de hbo-promovendus nog weinig bekend is, is gekozen voor een onderzoek met een explorerend karakter. In een (niet gepubliceerde) voorstudie is een twintigtal open interviews gehouden met hbo-promovendi, waarbij werd ingegaan op diverse aspecten van het promoveren. De resultaten van deze interviews zijn gebruikt als input voor een online vragenlijst voor het hier gepresenteerde onderzoek. De online vragenlijst bestond uit 95 gesloten, met één of meer antwoordopties. Daarnaast zijn 34 stellingen opgenomen (Likert 4-puntsschaal; zie voor voorbeeldvragen tabel 1). Incidenteel werd gebruik gemaakt van open vragen ter verduidelijking van de gesloten antwoorden. De vragenlijst bestond uit drie thema's: 1) persoonsgegevens, 2) zaken die voorafgaand aan het promotietra-

ject speelden, zoals motieven en de selectieprocedure, en 3) de huidige ervaringen tijdens het promoveren.

Zeven grote Nederlandse hbo-instellingen werden benaderd om deel te nemen aan dit onderzoek; namelijk (in alfabetische volgorde) Fontys Hogescholen, Hanze Hogeschool, Hogeschool Inholland, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Windesheim, Hogeschool Zuyd en Saxion Hogescholen. Alle instellingen reageerden positief en via de mailadressen van de promovendi ontstond een bestand van 220 hbo-promovendi. Hiervan hebben uiteindelijk 130 promovendi de vragenlijst geheel ingevuld, een respons van 59%.

Resultaten

De opbouw van de vragenlijst wordt gevolgd bij het presenteren van de resultaten in deze paragraaf. Er wordt eerst een meer algemeen beeld gegeven, waarna de gevonden verschillen tussen de respondenten worden gepresenteerd.

Kenmerken van de promovendi

Op grond van de verkregen adresbestanden is te constateren dat alle participerende instellingen een vrijwel even groot aantal promovendi hadden en dit weerspiegelt zich ook in de verdeling van de respondenten: tussen de 15 en de 22 respondenten per instelling ($M=20,8$). Mannen zijn marginaal in de meerderheid (52%). Over het algemeen zijn alle promovendi wat ouder. De helft is ouder dan 45 jaar en één derde is zelfs ouder dan 51 jaar. Gezien de gemiddelde leeftijd ligt het voor de hand dat de meeste respondenten een partner en thuiswonende kinderen hebben (62%). De verdeling van de respondenten over de verschillende hbo-sectoren wordt gegeven in figuur 1.

De meeste promovendi zijn werkzaam als docent (78%) en in het midden van het promotietraject ($M=2,5$ jaar; $SD=1,37$). De grootste groep promovendi (61%) heeft twee werkdagen per week de tijd gekregen om aan hun promotie te kunnen werken, 13% van de promovendi mag 0,6 fte besteden en 14% heeft één dag per week gekregen.

Jonge vrouwen en oude mannen

De verdeling van mannen en vrouwen over de diverse instellingen is in de responsgroep gelijkwaardig. Binnen de sectoren sociaal agogisch en gezondheid zijn vrouwen oververtegenwoordigd, voor mannen geldt dit bij techniek en economie ($\chi^2(6)=13,226$; $p=.040$).

In de instellingen is gemiddeld 55% van de werknemers tot 40 jaar vrouw, dit is 57% in de responsgroep (zie figuur 2); 53% van het personeel in het hbo boven 40 jaar is man, met 60% in de responsgroep (HBO-raad, 2010). In

Door de onderzoeksvragen te 'verankeren' in lopend onderzoek van lector of promotor lijkt de kans op studiesucces toe kunnen nemen.

Tabel 1: Enkele vragen uit de vragenlijst

Voorbeelden van gesloten vragen:	Antwoordmogelijkheden:
Hoe vaak spreek je jouw promotor?	- Normaal gesproken één maal per maand of vaker - Normaal gesproken één maal per twee maanden - Tussen de drie en de vijf maal per jaar - Eén of twee keer per jaar - Bijna nooit of nooit
Voel je jezelf verbonden met de medepromovendi van jouw instelling?	- Ja, we staan immers voor dezelfde taak - Deels, we hebben hetzelfde doel maar ieder traject is toch eigenlijk uniek - Nee, promoveren is iets dat je toch echt zelf moet doen
Voorbeelden van stellingen:	
Bij de start van mijn promotie had ik voldoende onderzoeksvaardigheden en methodologische kennis om dit tot een goed eind te brengen	- Geheel mee eens - Grotendeels mee eens - Slechts gedeeltelijk mee eens - Mee oneens
Ik kan een goede balans vinden tussen mijn promotiewerkzaamheden en mijn overige taken	- Geheel mee eens - Grotendeels mee eens - Slechts gedeeltelijk mee eens - Mee oneens

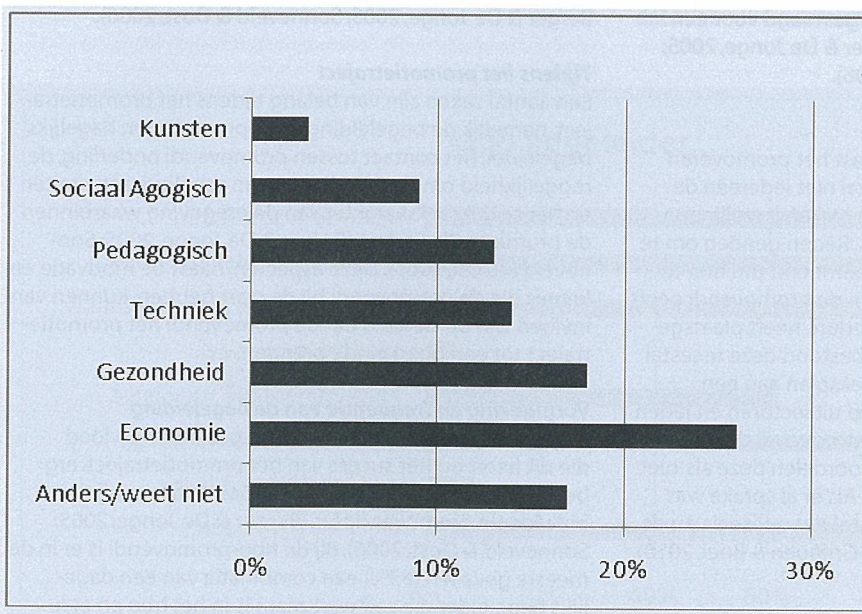
dit onderzoek geldt: hoe ouder de promovendus, des te groter de kans dat het een man is ($X^2(5)=13,661$; $p=.018$). Het omslagpunt ligt rond 40 jaar: daarboven vormen mannen de meerderheid van de promovendi in het onderzoek ($X^2(1)=5,40$; $p=.021$). Dit verband is ook significant binnen de sector techniek ($X^2(5)=11,981$; $p=.038$), waar van de negentien respondenten vijftien man en twaalf daarvan boven de 40 jaar zijn. Vrouwen in de responsgroep hebben vaker een kleinere aanstelling dan mannen ($F(1)=10,689$;

$p=.001$); waarschijnlijk is dit een afspiegeling van de werkelijkheid (HBO-raad, 2010).

Voorafgaand aan het promotietraject

Personen die willen gaan promoveren hebben een aantal dingen nodig om zover te kunnen komen: (bijna altijd) een universitaire vooropleiding, de wens om te willen promoveren, een onderwerp (inclusief

Begeleiding van de promovendi is, gezien de invloed die dit heeft op het succes van het promotietraject, erg belangrijk.



Figuur 1: Verdeling van de respondenten over de verschillende hbo-sectoren (zie ook Griffioen & Boei, 2010)

onderzoeksvraag en werkplan) en een promotor om bij te mogen promoveren. Welke motieven hebben hbo-promovendi om te promoveren, hoe komen zij aan hun onderwerp of een promotor?

Vooropleiding van de promovendi

Uit onderzoek onder promovendi met een aanstelling bij een universiteit (Berger & De Jonge, 2005) blijkt er een verband te zijn tussen vooropleiding en promotiesucces. Actuele inhoudelijke kennis en het kennis van het goed uitvoeren van onderzoek zijn hierbij belangrijk. Op het eerste oog lijkt de hbo-promovendi door hun universitaire vooropleiding hieraan te voldoen. Er is één belangrijk punt van verschil: het moment waarop de universitaire opleiding werd afgerond, ligt vaak jaren terug. In 6% van de gevallen is dit zelfs meer dan 30 jaar geleden. Vooral bij de sociaal agogen (39%), techniek (42%), economie (47%) en de pedagogen (67%) zijn hoge percentages te zien van promovendi die lang geleden zijn afgestudeerd. Er is geen significant verband gevonden tussen jaar van afstuderen en tevredenheid over de eigen kennis en kunde. De hbo-promovendi hebben de meeste zorgen over hun methodologische kennis (zie ook Griffioen & Boei, 2010). Op dit punt is een verschil tussen de verschillende sectoren: promovendi vanuit de economische sector zijn hierover zelfs pessimistischer dan de overige promovendi ($X^2(18)=33,799$; $p=.013$). Over andere vaardigheden (zoals inhoudelijke kennis of het hebben van voldoende schrijfvaardigheden), is men in alle sectoren over het algemeen behoorlijk positief.

Promotiewens

Zo'n 50% van de ondervraagde promovendi blijkt zelf het initiatief te hebben genomen om tot een promotietraject te komen; anderen kwam op dit idee na een gesprek met een lector of leidinggevende (28%). Slechts 22% geeft aan expliciet voor hiervoor te zijn gevraagd. Dit staat in een behoorlijk contrast met de universitaire context waar zo'n 40% van de promovendi is gevraagd voor een promotietraject (Berger & De Jonge, 2005; Sonneveld & Oost, 2006).

Selectie van de promovendi

Zeker binnen het hbo, waar men naast het promoveren ook andere taken moet verrichten, zal niet iedereen de eindstreep kunnen halen. Daarnaast steken instellingen ook schaarse middelen in dit proces. Reden genoeg om te veronderstellen dat men de kans waarneemt om hier te selecteren aan de poort! De helft van de promovendi geeft echter aan dat er geen selectieprocedure heeft plaatsgevonden. Waar wel een selectie was, bestond deze meestal uit het overleggen van het onderzoeksplan aan een interne commissie, meestal bestaand uit lectoren en leden van het management. De meeste promovendi die een selectieproces ondergaan hebben, beoordelen deze als 'niet zwaar' (58%) of zelfs als 'licht' (37%). Als er al sprake was van een externe selectie werd meestal het oordeel van de beoogd promotor gevolgd (zie ook Griffioen & Boei, 2010).

Motieven om te promoveren

Gevraagd naar hun motieven om te willen promoveren, blijkt dat de meeste hbo-promovendi 'meer willen leren'

het meest noemen. De tweede plaats is voor 'langere tijd met hetzelfde onderwerp bezig kunnen zijn'. De meeste promovendi hebben een mengeling tussen meer intrinsieke motieven ("meer uit mijzelf halen") en meer extrinsieke redenen ("promoveren helpt bij mijn loopbaan"). Uit het onderzoek blijkt dat dit een vrij uniform beeld is. Wel is te zien dat promovendi in de sociaal agogische (80%) en pedagogische sectoren (55%) vaker intrinsieke motieven aangeven, maar dit verschil is net niet significant (zie ook Griffioen & Boei, 2010).

Promotor en onderwerp

In de literatuur (Berger & De Jonge, 2005; Sonneveld & Oost, 2006) wordt aangegeven dat de onderzoeksvraag in een promotieonderzoek op drie manieren tot stand kan komen. Men kan als promovendus de onderzoeksvraag aangereikt krijgen, omdat deze deel is van een groter onderzoeksproject of men formuleert zijn eigen onderzoeksvraag. De derde wijze blijkt het meest succesvol: de middenweg. Hierdoor is het werk van de promovendus voldoende gegrond in lopend onderzoek, terwijl de promovendus toch ook voldoende eigenaar van het onderwerp is om gemotiveerd te blijven (zie ook Griffioen & Boei, 2010). In het hbo blijken de meeste promovendi hun eigen onderzoeksvraag te formuleren (78%). De meesten (42%) hebben zelf hun promotor gevonden. Bij 23% van de promovendi kwam de promotor voort uit het netwerk van de lector of een collega. Het zelf formuleren van een onderzoeksvraag blijkt in sommige sectoren samen te hangen met het zelf vinden van een promotor, bijvoorbeeld bij de sector pedagogiek ($X^2(4)=9,514$; $p=.049$). Bij techniek is een omgekeerde verband te zien: de promotor en de onderzoeksvraag zijn beide vaker gevonden met de hulp van een lector ($X^2(8)=21,650$; $p=.006$). Alles bij elkaar kan gezegd worden dat de invloed van de lector op het vinden van de promotor relatief klein te noemen is. Ook de mogelijkheid om onderzoeksvragen te 'verankeren' in lopend onderzoek van lector of promotor lijkt daarmee beperkt. Door deze mogelijkheid te vergroten zou de succeskans van de promovendus toe kunnen nemen (zie ook Berger & De Jonge, 2005; Sonneveld & Oost, 2006).

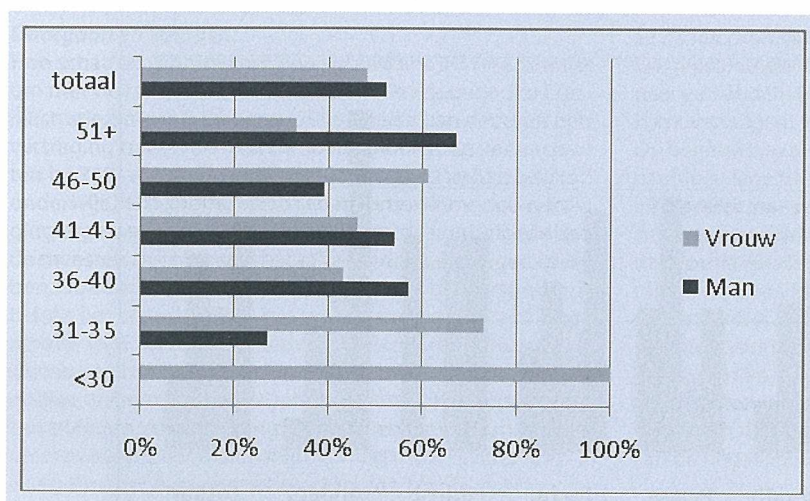
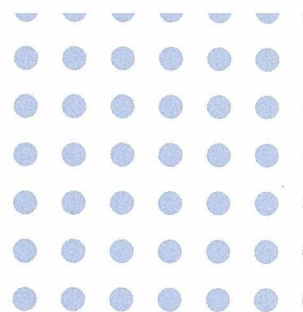
Tijdens het promotietraject

Een aantal zaken zijn van belang tijdens het promotietraject, namelijk de begeleiding door promotor en dagelijks begeleider, het contact tussen promovendi onderling, de mogelijkheid om deel te nemen aan scholingsactiviteiten en het onderzoeks karakter van de omgeving waarbinnen de promovendi werken (Berger & De Jonge, 2005; Sonneveld & Oost, 2006). Deze aspecten, naast de motivatie en kennis die de promovendi bij de start hebben, kunnen van invloed zijn op de kans dat de promovendi het promotietraject tot een goed einde brengen.

Vormgeving en frequentie van de begeleiding

Begeleiding van de promovendi is, gezien de invloed die dit heeft op het succes van het promotietraject, erg belangrijk. De begeleiding moet vooral passen bij de individuele promovenda/us (Berger & De Jonge, 2005; Sonneveld & Oost, 2006). Bij de hbo-promovendi is er in de meeste gevallen (63%) een combinatie van een dagelijks begeleider die zelf werkzaam is in het hbo en een promotor op afstand. Regelmatig (22%) is de promotor de enige begeleider. De term 'dagelijks begeleider' is voor

Het gevolg van de beperkte onderzoekscultuur in hbo-instellingen is dat promovendi het gevoel kan hebben als eenling te opereren.



Figuur 2: Leeftijdsverdeling mannen en vrouwen

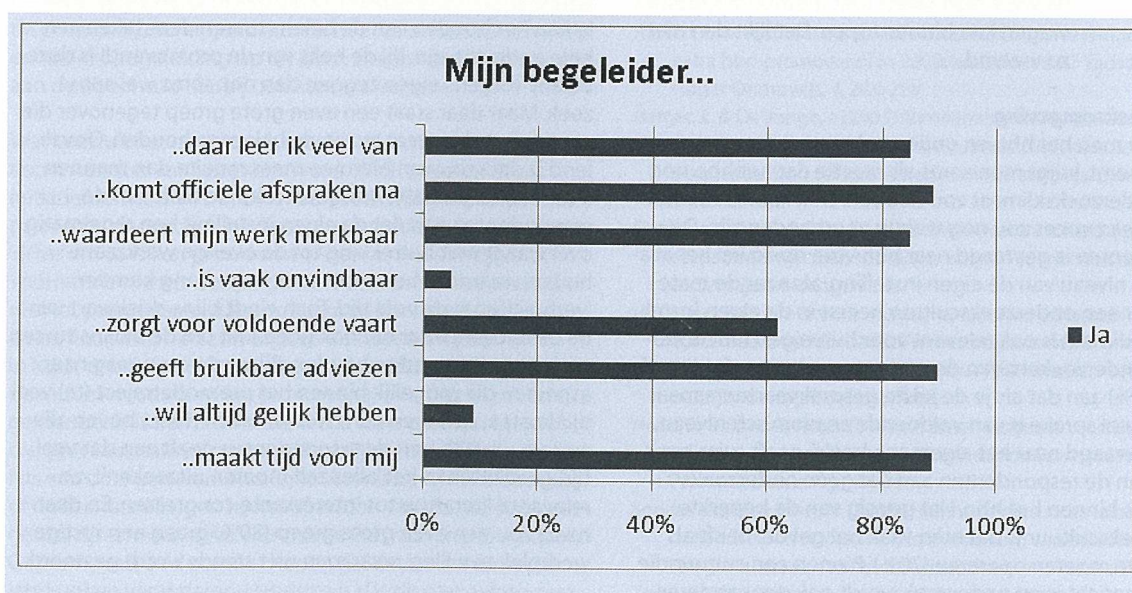
deze groep promovendi echter weinig correct: de meeste promovendi (64%) spreken hun dagelijks begeleider maar één keer per maand. Dat is voor velen gelijk aan de overlegfrequentie met hun promotor (61%). Promovendi waarbij de promotor de enige begeleider is, spreken deze echter wel iets vaker (48%: één maal per maand) dan de groep die een andere dagelijks begeleider dan hun promotor heeft (29%: één maal per maand), al is het verschil tussen deze groepen niet significant. Tegelijk zijn er binnen de groep, die alleen een promotor heeft, grote verschillen te zien: 21% van de promovendi die alleen door de promotor wordt begeleid, spreekt deze toch niet vaker dan 3-5 keer per jaar en 7% ziet de promotor bijna nooit. Bij begeleiding alleen door de promotor zou men een intensievere begeleiding verwachten. Voor de respondenten van dit onderzoek blijkt dit echter geen garantie voor een frequent overleg. Tegelijk zijn de promovendi over het algemeen wel tevreden over de begeleiding (zie figuur 3).

Contact tussen promovendi onderling

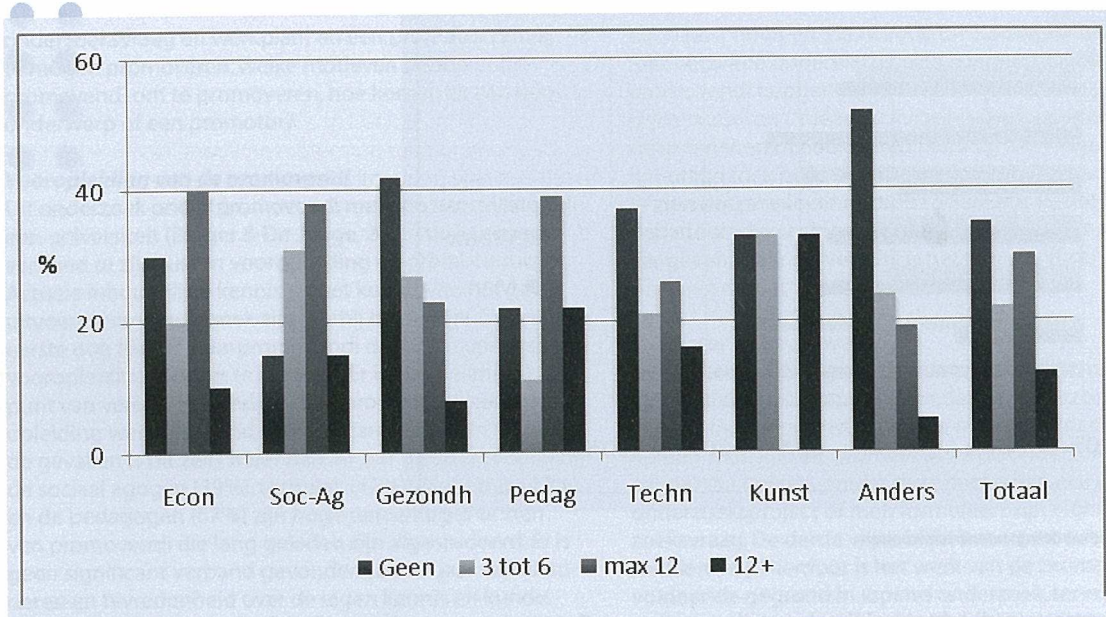
Als de begeleiding door dagelijks begeleider en/of promotor niet zo frequent is, kan het zijn dat de promovendi elkaar verder helpen. 39% Van de promovendi bespreekt met enige regelmaat het eigen onderzoek met andere promovendi, terwijl 61% aangeeft dat dit slechts incidenteel of niet plaatsvindt. Het is ook de vraag of promovendi dit wel zien als een aanvulling op de begeleiding door promotor en/of dagelijks begeleider. Slechts 12% voelt zich verbonden met andere promovendi binnen zijn of haar instelling. Een grote groep van 66% geeft aan zich gedeeltelijk verbonden te voelen met andere promovendi, voornamelijk omdat men de wens deelt om te promoveren. 22% ziet promoveren als een uniek traject en voelt zich totaal niet verbonden met medepromovendi.

Kennis, vaardigheid en scholingswens

Een andere mogelijkheid is om aanvullende kennis voor het eigen onderzoek te halen uit scholingsactiviteiten, iets dat in een universitaire setting zelfs als taak van de promo-



Figuur 3: Mening van de promovendi over hun begeleider



Figuur 4: Met hoeveel maanden vertraging verwacht je de promotie af te ronden?

vendus wordt gezien (Berger & De Jonge, 2005). Scholingsactiviteiten worden hier vastgelegd in een opleidings- en begeleidingsplan (OBP). In het onderzoek bleek dat slechts één instelling met een OBP werkte. Ruim de helft van de promovendi in het hbo neemt deel aan cursussen, vooral als ze dit zelf nodig vinden. Dit is relatief een kleine groep, zeker als alle universitaire promovendi geacht worden

zich te scholen. Daarnaast zou 12% van de hbo-promovendi graag willen deelnemen aan cursussen, maar doet dit nog niet. Niet verwonderlijk zijn onderzoeksvaardigheden het meest gekozen onderwerp van scholing. Dit is in lijn met de negatieve perceptie van de promovendi over de eigen vaardigheden bij aanvang van de promotie. Tegelijk heeft ruim 60% van de ondervraagden behoefte aan een plaats in de organisatie waar men direct met methodologische vragen kan binnen lopen. Dat lijkt dan niet zo vreemd.

Onderzoeksomgeving

Wanneer men het hbo en onderzoeksactiviteiten in één adem noemt, krijgt men soms als reactie dat het hbo nog geen onderzoeksklimaat zou hebben. Ook kennis van het onderzoeksproces zou nog weinig voorhanden zijn. De respondenten is gevraagd naar hun visie op zowel het academisch niveau van de eigen instelling, als naar de mate waarin er een onderzoekscultuur heerst in de eigen instelling. Dit klimaat is ook relevant voor hun eigen functioneren als onderzoekers. Van de ondervraagden geeft bijna de helft (48%) aan dat als je de juiste gesprekspartners maar kiest, er wel sprake is van voldoende academisch niveau. Maar gevraagd naar het algemene beeld, geeft ruim tweederde van de respondenten aan dat géén onderzoekscultuur is binnen het hbo. Het gevolg van de beperkte onderzoekscultuur is dat men vaak het gevoel heeft als eenling te moeten opereren (70%). Binnen een cultuur die (mede) gericht is op onderzoek wordt ook door anderen

belang gehecht aan het promotiewerk. Dit idee wordt ook gedeeld door de hbo-promovendi. Nagenoeg alle (95%) promovendi vinden de steun van de direct leidinggevende voor hun onderzoekswerk belangrijk en bijna 70% zou die steun ook graag zien van hun directe collega's. Bij vrouwelijke promovendi blijkt de behoefte aan de steun van de direct leidinggevende vaker aanwezig, dan bij mannelijke promovendi ($F(1)=4,503$; $p=,036$), maar krijgt men die steun ook daadwerkelijk? Tweederde van de promovendi zegt voldoende steun van management en collega's te ontvangen. Hierbij is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Wel is de groep die steun ontvangt kleiner dan de groep die de steun ook graag zou willen.

Eisen gesteld en faciliteiten geboden

Promovendi verdelen hun werktijd tussen hun promotieonderzoek en hun andere werkzaamheden (onderwijsstaken). In een context waar onderzoek nog geen gebruik is, kan het houden van de balans tussen deze taken een hele opdracht zijn. Bij de helft van de promovendi is deze balans volgens eigen zeggen dan ook soms wel eens zoek. Maar daar staat een even grote groep tegenover die aangeeft wel in staat te zijn de balans te houden. Opvallend is dat vrouwen hiermee meer moeite dan mannen ($F(1)=4,336$; $p=,039$). Ook geeft ruim de helft van de respondenten aan dat de eigen instelling hen regelmatig overvraagt met betrekking tot de overige werkzaamheden, waardoor het onderzoek in gedrang komt en 'verhuist' naar de vrije tijd. Toch vindt bijna driekwart van de promovendi dat het ook goed lukt om de balans tussen werk en privé goed te houden. Bij verdere navraag naar aspecten die mogelijk binnen het promotietraject (te) veel tijd kosten, springen een tweetal zaken direct boven alle andere uit: 80% van de respondenten geeft aan dat veel tijd gaat zitten in het 'alles zelf moeten uitzoeken': van relevante literatuur tot interessante congressen. En daarnaast zou een even grote groep (80%) graag een rustige werkplek te willen, waar men niet steeds wordt gestoord.

Als promovendi met enthousiasme over hun onderzoek kunnen praten, vergroot dit de kans op succes van hun promotietrajecten.

Doorgaan en stoppen

Hoe schatten promovendi hun succeskans in? Hoe gaan ze om met de balans tussen de diverse werkzaamheden? Ter illustratie, Berger & De Jong (2005) geven aan dat men een vertraging tussen de 0 en de 38 maanden mag verwachten bij 75% van de promovendi in het wetenschappelijk onderwijs. Hbo-promovendi schatten hun kans op vertraging erg laag in (figuur 4), zeker gezien de voorwaarde dat de meesten slechts twee betaalde onderzoeksdagen hebben. Ook andere zaken, zoals de lange tijd die verstreken is tussen het afstuderen en het promoveren en het zelf inschatten lage niveau van methodologische en statistische kennis aan het begin van het traject, maken dat men de nodige vraagtekens bij de juistheid van deze inschatting kan plaatsen. Als verklaring zou kunnen aanvoeren dat de promovendi in de responsegroep nog maar relatief kort bezig zijn met hun promotietraject ($M=2,5$; $SD=1,37$).

Veel promovendi overwegen wel eens om te stoppen, in dit onderzoek is dat 26%. Promovendi uit de sectoren sociaal agogisch, pedagogisch en gezondheid twijfelen vaker (40%). Als men overweegt te stoppen, dan zijn 'de druk van andere werkzaamheden' (20%) en de 'eenzaamheid in het werken als promovendus' (10%) daarbij de meest gehoorde aanleidingen (zie ook Griffioen & Boei, 2010).

Conclusie en discussie

In dit onderzoek zijn een aantal opvallendheden te zien. Ten eerste de relatie tussen leeftijd en sekse. Oudere mannelijke en jongere vrouwelijke medewerkers van het hbo promoveren, waarbij de omslag rond de 40 jaar lijkt te liggen. Binnen de sector techniek afzonderlijk is dit verband ook significant. Een vraag voor het hbo - en dan in het bijzonder voor die sectoren waar mannen oververtegenwoordigd zijn, zoals bij techniek en economie - is dan hoe het komt dat zij hun jongere mannen minder bereiken als het gaat om promoveren. En welke consequenties heeft dit op termijn voor het aantal benodigde gepromoveerde docenten in het hbo? Een ander opvallend aspect is dat promovendi soms erg lang geleden afgestudeerd zijn aan de universiteit, terwijl ze ook relatief negatief oordelen over de methodische kennis die ze bij de aanvang van hun promotietraject in huis hadden. De instellingen voor hbo, maar ook zeker de universiteit van de promotor, zou er goed aan doen in te zetten op scholing en nadere begeleiding op dit punt. Een zorgvuldige 'selectie aan de poort' zou hierbij ook kunnen helpen.

Wat sterk uit het onderzoek naar voren komt, is het solistische karakter van het promoveren. Men neemt zelf het initiatief, formuleert zelf de onderzoeksvraag, moet zelf een promotor vinden. Er is bij deze groep duidelijk een stevige 'drive' om te willen promoveren, maar er is niet altijd hulp voorhanden. Het is de vraag hoeveel docenten uiteindelijk niet tot promoveren zullen komen, omdat ze verdwalen in de aanloop. Het hbo zou er goed aan doen dit potentieel in kaart te brengen en ook te gaan benutten. Tegelijk zijn de motieven om te willen promoveren over het algemeen gemengd. Er is een intrinsieke wens tot meer kennis, maar die gaat vaak samen met een duidelijke extrinsieke wens om iets aan de eigen werksituatie te veranderen. Het is de vraag of de hbo-instellingen bij het afronden van de promotie toegerust zijn om aan deze extrinsieke verwachting te voldoen. Gepromoveerde docenten hopen dat ze dan in hun werk iets kunnen veranderen. Het risico is dat dit niet gebeurt en

ze na het promoveren weer 'gewoon' docent zullen worden. De gepromoveerde docenten zullen wellicht gaan omkijken naar een andere baan en de gemaakte diepte-investering komt vervolgens niet ten goede van het hbo zelf. De begeleiding door promotor en/of dagelijks begeleider heeft een lage frequentie. Tegelijk zijn de promovendi inhoudelijk wel tevreden over de begeleiding. Nader onderzoek zou duidelijk kunnen maken of de begeleiding ook daadwerkelijk afdoende is, of dat de promovendus gewoon niet beter weet. Hoeveel promovendi ronden hun promotie daadwerkelijk af binnen de gestelde tijd? Hoeveel van hen stranden voortijdig? En hoeveel promovendi lukt het om te publiceren op wetenschappelijk niveau? Dit kan men zien als indicatoren van het niveau van het werk van de promovendus en daarmee indirect als een maat voor de kwaliteit van de begeleiding.

De omgeving van de promovendi speelt ook een rol bij het tot een goed einde brengen van de promotie. Een intensiever contact tussen promovendi om kennis en ervaring uit te wisselen en elkaar van feedback te voorzien, kan resulteren in een kwaliteitsverhoging van het onderzoek, zelfs als het niveau van werken al meer dan prima was. Ook voorzieningen als stille werkplekken, methodologische ondersteuning, of gewoon steun en belangstelling van collega's en leidinggevende helpen daar aan mee. Publieke aandacht, gepaard met gepaste trots op het onderzoekswerk van 'onze promovendi', kunnen de promovendi de steun bieden die door de overgrote groep ook gewenst wordt. Tegelijk kunnen deze aspecten de onderzoekscultuur van het hbo een nieuwe impuls geven. Onze stelling hierbij is: als de promovendi met enthousiasme over hun onderzoek kunnen praten met collega's bij de koffie, zal dit de kans op succes van de promotietrajecten vergroten. En daar is het de hbo-instellingen uiteindelijk ook om begonnen.

Personalia

Dr. Fer Boei is als docent en methodoloog verbonden aan de Hogeschool Windesheim.

Drs. Didi Griffioen is als beleidsmedewerker Onderzoek en Promotie verbonden aan de Hogeschool van Amsterdam.

Literatuur

- Basten, F., & Cocheret de la Morinière, E. (2007). Tweehonderd extra hbo-promovendi in 2009: hoe moet dat? Tijdschrift voor Hoger Onderwijs, 4, 245-255.
- Berger, J., & De Jonge, J. (2005). Rendement verkend: Succes- en faalfactoren van promotietrajecten aan Nederlandse universiteiten. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Griffioen, D. M. E., & Boei, F. (2010). Promoveren in het hoger beroepsonderwijs: een stand van zaken. Tijdschrift voor Hoger onderwijs & Management.
- HBO-raad (2010). Feiten en cijfers, kengetallen personeel achterhaald op februari, 2010 van http://www.hbo-raad.nl/hbo-raad/feiten-en-cijfers/cat_view/60-feiten-en-cijfers/62-bedrijfsvoering/66-personeel.
- Hello, E., & Sonneveld, H. (2010). Promotietrajecten van duale en buiten-promovendi. Utrecht: Nederlands Centrum voor de Promotieopleiding / IVLOS.
- Sonneveld, H., & Oost, H. (2006). Het promotiesucces van de Nederlandse onderzoeksscholen: Afsluiting van een drieluik. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Zestor (2010). Promoveren in het hbo, www.Zestor.nl.