

PhD



Promoveren bij Hogeschool Rotterdam

Samenvatting van verkennende enquête onder promovendi, gepromoveerden en lectoren

AnneLoes van Staa, lector Transitie in Zorg | Jane Sattoe, senior-onderzoeker
Kenniscentrum Zorginnovatie, Hogeschool Rotterdam

Aanleiding

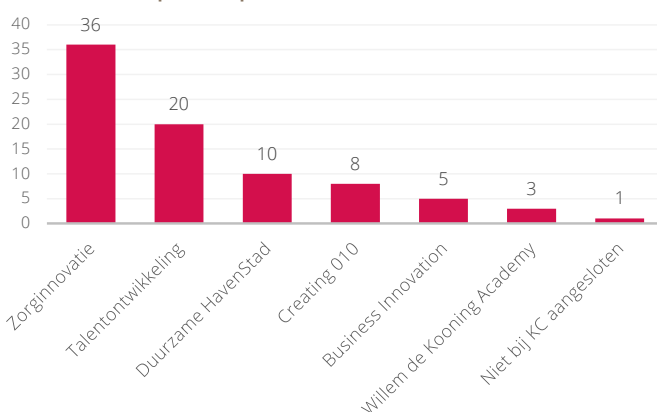
Sinds 2007 kent Hogeschool Rotterdam (HR) de mogelijkheid om een promotievoucher aan te vragen. Inmiddels zijn de eerste succesvolle promoties afgerond, maar het blijkt dat slechts enkelen er in slagen om het promotieonderzoek met een 0,4 fte-aanstelling binnen vier jaar (plus één jaar verlenging) af te ronden. Dit was aanleiding voor een evaluatie van het huidige beleid, ook in het licht van de landelijke ontwikkeling richting het Professional Doctorate (PD). Alle lectoren, huidige promovendi en gepromoveerden van Hogeschool Rotterdam zijn in mei 2020 uitgenodigd om deel te nemen aan een enquête.

Bekijk het volledige rapport op www.hr.nl/rapportpromoveren

Respons

- De enquête is uitgezet onder alle huidige promovendi (n=46), gepromoveerden (n=19) en lectoren (n=56).
- De respons was hoog: 85% bij promovendi, 84% bij gepromoveerden en 71% bij lectoren.

Totale respons per kenniscentrum



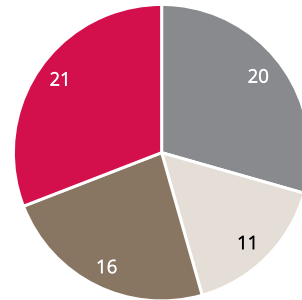


Promotievouchers- en beurzen

- Tussen 2007 - 2021 zijn er 68 promotievouchers uitgereikt bij HR.
- Vanaf 2014 zijn er 14 [NWO Promotiebeurzen voor Leraren](#) verworven.
- Er zijn 20 docenten gepromoveerd (29%).
- 11 promovendi zijn gestopt (16%); 16 werken er na 5 jaar nog door zonder promotievoucher (24%).
- Er is ruimte voor 25 promotievouchers; er worden er nu 21 benut.
- De meeste promotievouchers gaan naar de kenniscentra Zorginnovatie en Talentontwikkeling.
- Van alle HR-promovendi promoveert 52% bij Erasmus Universiteit, Universiteit Leiden of TU Delft.
- Sinds 2018 zijn er 13 postdoc-beurzen verworven (8 bij HR; 5 bij [Regieorgaan SIA](#)).

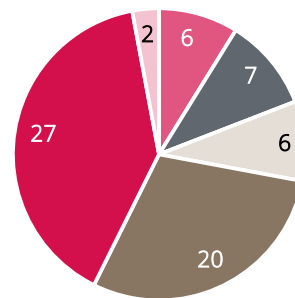
"Promoveren is leerzaam, houdt je kritisch, het zorgt ervoor dat ik mijn eigen werk op een 'onderzoekende' manier kan doen, biedt mogelijkheden om me te ontwikkelen, levert een nieuw (leerzaam) netwerk op en helpt mij om mijn studenten beter te begeleiden en uit te dagen wat betreft onderzoeksmethoden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

Promotievouchers sinds 2007 (n=68)



■ Gepromoveerd ■ Gestopt ■ Nog bezig zonder voucher ■ Lopende vouchers

Verdeling promotievouchers over kenniscentra



■ Creating 010 ■ Duurzame HavenStad
■ Business Innovation ■ Talentontwikkeling
■ Zorginnovatie ■ Willem de Kooning Academy

De belangrijkste bevindingen

Te weinig beschikbare tijd

- Een promotievoucher van 4 jaar voor 0,4 fte is onvoldoende om een proefschrift af te ronden.
- Vrijwel iedereen heeft verlenging nodig.
- Ook na de verlenging is het proefschrift meestal niet klaar; de helft van de huidige promovendi werkt zonder voucher door.
- Een promotietraject vraagt een grote investering in eigen tijd (gem. 8 uur per week) en van vakantietijd.
- Gemiddelde duur van promotietraject was 6,0 jaar (SD 1,2).
- Promovendi die hun proefschrift binnen zes jaar afronden hebben vaak extra (bv. externe) financiering.



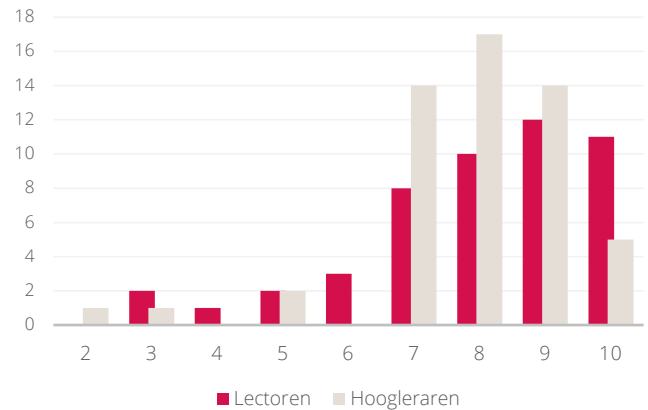
"Een promotietraject vraagt veel van onderzoekers in tijd en zelfstandigheid. De balans tussen onderzoek en onderwijs is complex (onderwijs gaat altijd voor), dit zorgt voor stress/werkdruk. Door de combinatie van onderzoek en onderwijs is het extreem lastig om de rust en focus te vinden om aan het onderzoek te werken. De reguliere twee dagen per week is te weinig tijd."



Ondersteuning en begeleiding

- Respondenten zijn tevreden over ondersteuning vanuit de dienst Ondersteuning Kenniscentra (OKC).
- Lectoren zijn kritischer over de kwaliteit van adviezen vanuit de vouchercommissie.
- Begeleidende lectoren krijgen hoge cijfers, maar soms ook onvoldoendes (range 3-10).
- Hoogleraren krijgen iets lagere cijfers, maar ook hele hoge cijfers (range 2-10).
- Samenwerking tussen hoogleraren en lectoren is vaak complex en afstandelijk.

Rapportcijfers voor begeleiding promovendi



Een 10 voor de lector!



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

Positieve houding ten opzichte van promoveren

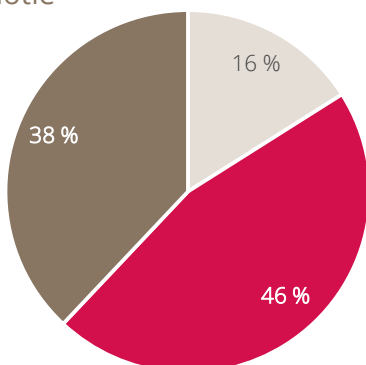
Brede steun voor de stellingen:

- Een promotieonderzoek heeft een duidelijke meerwaarde voor het onderwijs, het praktijkgericht onderzoek én voor de praktijk.
- Promoveren levert docent-onderzoekers zelf ook veel op.
- Promotieonderzoek moet ook een bijdrage leveren aan de wetenschap.
- Begeleiding van promovendi hoort tot de taken van de lector.

85 % van de respondenten zou een collega aanraden om een promotieonderzoek te beginnen

Weinig waardering voor promoveren bij HR

Beeld van carrièreperspectieven na promotie



■ (zeer) gunstig ■ neutraal ■ (zeer) ongunstig

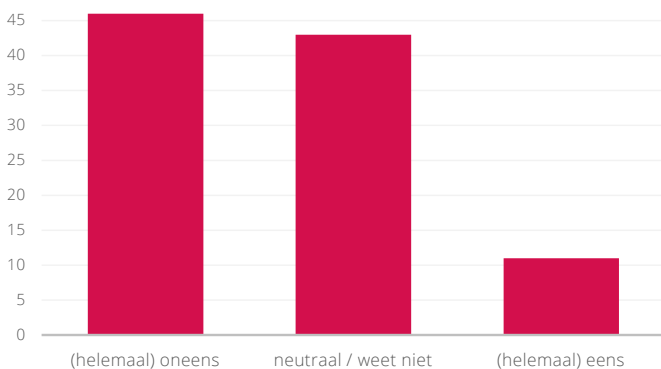
“Beste jaren van mijn werkende leven, mooiste taak uit mijn baan, groot goed om zelf een project te mogen dragen en veel nieuwe dingen te leren, meest fantastische begeleiders denkbaar.”

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

Weinig enthousiasme voor Professional Doctorate (PD)

- Respondenten weten nog weinig van een PD-traject en geven daardoor neutrale antwoorden of gebruiken de optie 'weet niet'.
- De derde cyclus wordt gezien als een noodzakelijke aanvulling op het bestaande aanbod van Bachelor- en Masteropleidingen in het hbo.
- Er is wel zorg over een 'tweederangs' niveau ten opzichte van een PhD.
- Lectoren zijn iets positiever over PD dan promovendi en gepromoveerden.
- HR moet zeker meedoen aan landelijke pilot met PD.

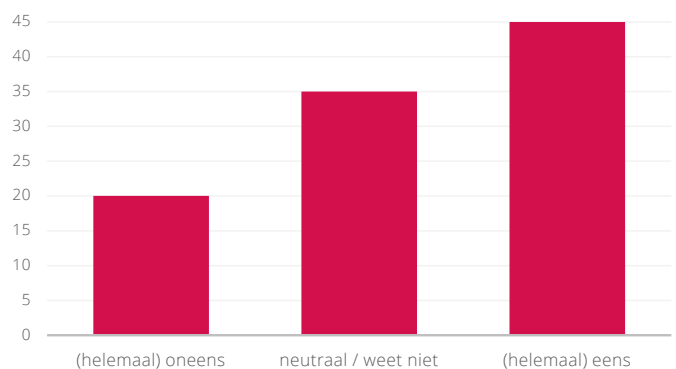
"Ik zou docent-onderzoekers aanraden om voor een PD te kiezen in plaats van een PhD"



Samenwerking hogeschool - universiteit

- Het is wenselijk dat bij de start van een promotietraject een samenwerkingsovereenkomst wordt opgesteld tussen hoogleraar, lector en promovendus over o.a:
 - samenwerking tussen lector-hoogleraar;
 - afspraken over auteurschappen;
 - scholingsmogelijkheden en andere faciliteiten voor de promovendus;
 - de verdeling van de kosten.
- Deze afspraken worden nu in minder dan 30% van de promotietrajecten gemaakt.

"Een PD biedt een aantrekkelijk loopbaanperspectief voor docent-onderzoekers"



Aanbevelingen

1. Meer tijd en ruimte voor het uitvoeren van een promotieonderzoek
2. Beter ondersteuning bij de uitvoering en begeleiding van een promotieonderzoek
3. Een beter carrièreperspectief voor gepromoveerde onderzoekers
4. Een gunstiger onderzoeksklimaat bij Hogeschool Rotterdam
5. Afspraken met universiteiten over promovendi
6. Experimenten met en kritische evaluatie van het Professional Doctorate (PD)

Lees het volledige rapport

www.hr.nl/rapportpromoveren

praktijkgericht **onderzoek**

