



KENNIS ALS VERMOGEN

***De Hogeschool van Arnhem en Nijmegen:
naar een kennisinstelling
met onderzoekscompetenties***

Discussienota 28 juni 2006

Olga M. Teunissen

Inhoudsopgave	pag.
Voorwoord	5
Managementsamenvatting	
A. Ambitie van de HAN ten aanzien van onderzoek	6
B. Van ambitie naar realisatie: aanbevelingen voor HAN beleid	7
C. Voorstel voor Actieplan 2006-2007	12
Deelproject I: De onderzoeksfunctie van de HAN	
1. Ontwikkelperspectief: naar een herkenbare plaats voor hbo onderzoek	14
2. Positionering van de HAN	
2.1. Definiëring van HAN onderzoek	16
2.2. Model	17
2.3. Toelichting	18
3. Actoren	
3.1. Studenten	20
3.2. Docenten	21
3.3. Lectoren	22
3.4. Managers	26
3.5. Beroepenveld	26
4. Onderzoekskompetenties	
4.1. Bachelor student	29
- major bachelor niveau	
- onderzoeksminor bachelor niveau	
4.2. Professional master student	30
4.3. Docent	31
- docent (niveau 2 en 1)	
- hoofddocent (niveau 2 en1)	
4.4. Lector	32
5. Personeelsbeleid	
5.1. Kwaliteitseisen docententeams	33
5.2. Scholingsniveau docenten	33
- systematische scholing voor alle HAN docenten op basaal niveau	
- specialisatie	
- professional doctorate	
- promotietrajecten	
5.3. HRM-beleid	35
5.4. Aanbevelingen	36

Deelproject II: Onderzoekskompetenties in de HAN bachelor opleiding

6.1. Enquête	38
6.2. Conclusies	39
6.3. Aanbevelingen	41

Deelproject III: Onderzoekskompetenties in het HAN minor aanbod

7.1. Onderzoeksmenor en doorstroomminor	42
7.2. α , β - en γ - stromen	43
7.3. Aanbevelingen	43
7.4. Relatie met het honoursprogramma	44

Literatuur: zie voetnoten

Bijlage 1. Projectvoorstel Onderzoek HAN, 18 januari 2006	45
Bijlage 2. Opvattingen over onderzoek in het Hoger Onderwijs: enkele karakteristieken	48
Bijlage 3. Pro en Contra hbo onderzoek	52
Bijlage 4. Enquête: Aandacht voor onderzoek in de HAN bacheloropleiding, feb.2006	53
Bijlage 5. Kadernotitie minoren HAN-RU, 7 juni 2006	55

*Onderzoek is re-search ...
In veel gevallen is onderzoek het opnieuw zoeken en her-vinden
van reeds bestaande kennis in nieuwe combinaties en nieuwe
contexten.
In het perspectief van de onderzoeker, de vragensteller, ligt het
antwoord reeds besloten.
Het is belangrijk om de vruchten van dit creatieve zoekproces te
delen met anderen. Pas dán is er sprake van echte
kennisontwikkeling in onderwijs, bedrijf en samenleving.*

Olga M. Teunissen

Voorwoord

Eind 2005 hebben de beide programmaleiders van HOF en Kennispoort in overleg met het College van Bestuur een projectopdracht verstrekt om helderheid en meer uniformiteit te bieden betreffende de onderzoeksfunctie van de HAN. Deze projectopdracht omvat drie deelgebieden die in elkaars verlengde liggen:

- I. Wat is de onderzoeksfunctie van de HAN?
- II. Welke consequenties heeft dit voor de HAN bacheloropleiding?
- III. Wat betekent dit voor het minoraanbod en voor doorstroomtrajecten naar hbo- of wo-masters?

Voor motivering, deelvragen en fasering van het project wordt verwezen naar Bijlage 1.

Tijdens besprekingen met medewerkers van de HAN is duidelijk geworden dat het gehele onderwijsaanbod, dus ook de masteropleidingen en het post-hbo, moesten worden meegenomen in deze gedachtevorming. Vandaar dat de voorliggende discussienota op sommige punten is uitgebreid met onderwerpen die sterk in de belangstelling staan van medewerkers van de HAN en die om een standpuntbepaling vragen.

De inhoud van de discussienota is tot stand gekomen op basis van literatuurstudie, individuele gesprekken met docenten, instituutsdirecteuren en lectoren, collectieve presentaties en feedback tijdens Ronde Tafel bijeenkomst(en) en stuurgroepbijeenkomsten. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met enkele externe experts.

De voorliggende nota biedt een overzicht van de stand van zaken, de ambitie voor de toekomst en beleidsadviezen voor een daartoe te volgen koers.

Bij de interne bespreking en besluitvorming vanaf juli 2006 dient tevens afstemming plaats te vinden op de ontwikkelingen en resultaten van andere HAN projecten, waaronder Kennispoort project 2 (Lectoraten), Kennispoort project 3 (Graduate School) en het HOF project.

Managementsamenvatting

A. Ambitie van de HAN ten aanzien van onderzoek

1. Onderzoek als kerntaak

De HAN kiest voor onderzoek als een van haar kerntaken. Voor model en kenmerken zie hoofdstuk 2. Dit leidt tot synergie tussen de beide kerntaken onderwijs en onderzoek.

2. Onderzoek en innovatie

De HAN investeert in onderzoek als middel om bij te dragen aan permanente innovatie van processen, diensten en producten in de externe omgeving.

3. HAN opleidingen Ba/Ma

Alle HAN-bachelors dienen minimaal te beschikken over onderzoekscompetenties op een nader te omschrijven basaal niveau. Alle HAN-masters zijn onderzoekscompetent op een hoger niveau. De niveaus en criteria worden nader gedefinieerd.

4. Kwalificatieniveau docenten en HRM-beleid

Om de onderzoekstaak goed te kunnen vervullen is het noodzakelijk dat het kwalificatieniveau van de docenten toeneemt. De HAN wil meer onderzoekstalent en scherpt hier haar HRM-beleid op aan. Als onderdeel daarvan ontwikkelt zij een nieuw promotiebeleid.

5. Lector heeft sleutelrol

De lectoren hebben een sleutelrol bij het realiseren van een goed onderzoeksklimaat binnen de HAN. De viervoudige taakstelling van de lector wordt in evenwicht gebracht met de nieuwe HAN-ambitie.

B. Van ambitie naar realisatie: aanbevelingen voor HAN beleid (operationalisaties)

Deel I. De onderzoeksfunctie van de HAN

1. Onderzoek als kerntaak

- 1.1. De HAN besluit tot een coherent onderzoeksbeleid en tot gezamenlijke initiatieven en acties op dit terrein van HAN managers en lectoren.
- 1.2. De focus ligt op het tot stand brengen van synergie tussen twee kernactiviteiten: onderwijs en onderzoek.

2. Basisniveau voor elke HAN bachelor

- 2.1. Alle HAN bachelors dienen te beschikken over onderzoekscompetenties op een basaal niveau. Het niveau en de criteria worden nader omschreven. Zie voorzet in paragraaf 4.1.1.
- 2.2. De student heeft deze basale onderzoekscompetentie nodig om in samenhang en in wisselwerking te kunnen werken aan de eigen professionalisering en de professionalisering van het beroep.

3. Screening van de major

- 3.1. Voor veel majors is het bij 2 omschreven basisniveau tevens het eindniveau van de major. In sommige beroepsdomeinen echter kan dit eindniveau veel hoger liggen (bv. bij Applied Sciences).
Voorstel: per major wordt het eindniveau van de onderzoekscompetentie vastgesteld. Dit gebeurt in nauwe samenspraak met beroepenveld en lector.
- 3.2. De screening van het major curriculum op het aanleren van de onderzoekscompetentie vindt plaats door eigen docenten met medewerking van studenten. Tevens wordt aangegeven op welke momenten en volgens welke criteria de onderzoekscompetentie van de student wordt beoordeeld (portfolio en assessment).

4. Onderzoeksmenor en doorstroommenor

- 4.1. Er wordt een kader vastgesteld voor onderzoeksmenors en doorstroommenors (zie hfdst 7).
- 4.2. Alle bestaande schakelprogramma's naar wo masters worden binnen dit kader gestroomlijnd.
- 4.3. Tevens wordt nagegaan welke honoursprogramma's binnen de HAN worden aangeboden en hoe deze zich verhouden tot onderzoeksmenors.
- 4.4. In het 1^e semester van 2006-2007 wordt de inhoudelijke ontwikkeling ter hand genomen. In het 2^e semester vindt een pilot plaats. Met ingang van 2007-2008 worden de menors aangeboden als onderdeel van het reguliere minoraanbod voor studenten.

5. Onderzoekscompetentie professional master

- 5.1. Alle HAN masters zijn onderzoekscompetent op een hoger niveau. Niveaus en criteria worden nader omschreven. Zie voorzet in paragraaf 4.2.

6. Kwalificatieniveau van docenten

Inventarisatie van onderzoekscompetenties docenten(team)

- 6.1. Om de doelstelling (HAN als kennisinstelling) te behalen, worden de volgende acties ondernomen:
- vaststellen van de gewenste onderzoekscompetenties van de docent;
 - vaststellen van criteria (en meetinstrument) om het niveau van de aanwezige onderzoekscompetenties binnen teams in kaart te brengen (via zelfevaluatie); test (pilot) van meetinstrument;
 - lectoren en instituutsdirecteuren bepalen gezamenlijk per instituut de streefcijfers en kwaliteiten die in de toekomst nodig zijn om de HAN ambitie op het gebied van onderzoek waar te maken (i.c. de gewenste behoefte voor het opleiden van HAN bachelors, masters en voor de kenniskringen met als peildatum 2010);
 - uitvoeren van de competentiemeting (zie 2^e streepje) onder alle docenten via POP en teaminventarisatie (door instituutsdirecteur);
 - maken van een teamontwikkelplan (TOP) per instituut waarmee geconstateerde hiaten op teamniveau en kenniskringniveau kunnen worden weggewerkt (instituutsdirecteuren i.s.m. lectoren);
 - de termijnen vastleggen in een meerjarenplan. Eerste fase met ankerpunten eindigt in 2010.

Scholing docenten

- 6.2. Voor de docent worden door de HAN vier scholingsniveaus ontwikkeld en aangeboden (zie paragraaf 5.2.):
- systematische scholing voor alle HAN docenten op basaal niveau
 - specialisatie professional doctorate
 - promotietrajecten.
- 6.3. Voor het systematische scholingstraject worden op HAN-niveau richtlijnen vastgesteld. De lectoren spelen hierbij een belangrijke rol. De keuze voor de inhoud van de scholingstrajecten en de aanpak berust bij de instituten.
- 6.4. De leden van de HAN kenniskring krijgen een aanstelling van bij voorkeur minimaal 0.2 fte ¹.

Promotiebeleid docenten

- 6.5. De HAN zet in 2006-2007 een helder promotiebeleid uit (passend binnen het totale professionaliseringsbeleid van de HAN) door:
- de behoefte te kwantificeren (door instituutsdirecteuren en lectoren, in onderling overleg);
 - de kosten voor deze trajecten te berekenen en te standaardiseren;
 - afspraken te maken over de beslissingsbevoegdheid, bijvoorbeeld als volgt:
 - o indien er sprake is van promotievouchers worden deze toegekend aan het lectoraat;
 - o indien er sprake is van deskundigheidsbevorderingsbudget (10 % docentjaartaak) beslist de instituutsdirecteur;
 - o indien er sprake is van het mobiliteitsfonds beslist het HAN MT (?) enz.
 - de mogelijkheid om professional doctorates aan te bieden door universiteiten nader te onderzoeken;
 - van nieuwe docenten te vereisen dat zij bij aanname gepromoveerd zijn (bv. 50 %);
 - een bepaalde categorie nieuwe docenten bij aanname tevens de gelegenheid tot promoveren in het vooruitzicht te stellen (onder begeleiding van lector in samenwerking met universiteit (10 à 20 %);
 - van huidige docenten die betrokken zijn bij de kenniskring en de masteropleidingen te vereisen (aanbieden) dat zij promoveren. Hiervoor een aantrekkelijk traject uitzetten, waarbij de promovendus 0.5 fte aan onderzoek kan besteden (bijvoorbeeld: 2 dagdelen uit SKO, 2 dagdelen uit HAN budget, 1 dagdeel uit 10 % deskundigheidsbevordering).

¹ Bij voorkeur meer dan 0.2 fte! Karssen II adviseert een omvang van 0.4 fte gedurende 4 jaar; docenten worden benoemd d.m.v. een sollicitatieprocedure. Zie verder 3.3.

Streefcijfers:

- De HAN streeft naar 10 % gepromoveerde docenten in 2010, 20 % in 2015, 30% in 2020 etc.
 - In 2006-2007 worden minimaal 10 nieuwe promotietrajecten binnen de HAN opgestart. Voor de werving en toekenning van deze promotietrajecten worden door P en O (in samenspraak met instituutsdirecteuren en lectoren) regels en criteria opgesteld.
- NB. Voor promotiebeleid lectoren zie 7.7.

Consistent HRM-beleid

6.6. Het HRM-beleid moet consistent zijn en zijn weerslag vinden in o.a.

- nieuw beleid t.a.v. de inzetbare tijd voor onderzoek in de docentjaartaak. Dit is vooral van belang voor docenten aan masteropleidingen, die naast hun onderwijstaak actief in onderzoek (en/of advisering) moeten participeren.
- wervings- en selectiebeleid
- deskundigheidsbevordering
- functionerings- en beoordelingsgesprekken
- beloningsbeleid (HAY)
- loopbaanontwikkeling en doorgroeibeleid (interne en externe mobiliteit)
- criteria voor promotietrajecten
- criteria voor deelname aan professional doctorate
- criteria voor deelname aan kenniskringen, contractactiviteiten
- externe contacten (netwerkparticipatie, vertegenwoordiging van de HAN in overlegstructuren).

7. Lectoren

7.1. Lectoren hebben een sleutelrol bij het realiseren van een goed onderzoeksklimaat.

De vier taakgebieden van de lector worden in balans gebracht. Het betreft:

- kwaliteit van het onderwijs verbeteren
- professionalisering van docenten stimuleren
- bijdrage leveren aan theorievorming
- bedrijven en maatschappelijke organisaties helpen innoveren.

Accentverschillen zijn mogelijk, en kunnen zelfs per periode van 1 of 2 jaar gewijzigd worden.

7.2. De lector speelt een rol bij de bundeling en het op een hoger abstractieniveau tillen van praktijkvragen (zie hoofdstuk 2) en levert zo een bijdrage aan de 'theory of practice'.

7.3. De kennisontwikkeling in de kenniskring is in 2008 doorvertaald in het onderwijs w.b. curricula en professionalisering van docenten (advies Karssen II, zie paragraaf 3.3.).

7.4. De lector zoekt voor haar/zijn onderzoek aansluiting bij regionale zwaartepunten (convenant 2004; zie paragraaf 3.3).

7.5. Promotiebeleid:

- in de toekomst benoemt de HAN slechts gepromoveerde lectoren;
- de huidige lectoren die niet gepromoveerd zijn werken toe naar een promotie of 'professional doctorate', indien dit feitelijk en arbeidsrechtelijk haalbaar is, en indien de taakhoud en duur van het lectoraat dit wenselijk maakt; interessante opties voor lectoren zijn: buitenpromoties, sandwichpromoties en duale promoties.
- indien dit laatste niet haalbaar of wenselijk is, kan overwogen worden om publicatie- en/of presentatieverplichting in te bouwen (analoog aan HAY-profiel hoofddocent, zie 4.3.4).

7.6. Financiering

- de financiering van HAN onderzoek wordt niet uit het primaire proces bekostigd; de inspanning van lectoren wordt daarentegen wel *gedeeltelijk* uit het primaire proces bekostigd.
Ten aanzien van dit laatste kunnen sleutels worden vastgesteld voor de meetbare bijdrage (gekwantificeerd in tijd en geld) aan:
 - o manifeste verbetering van het curriculum van bachelor- en masteropleidingen;

- inbrengen van praktijkopdrachten;
- begeleiding van studenten;
- feitelijke professionalisering van docenten;
- netwerkvorming t.b.v. onderwijs.

Ook facility-sharing door de lector kan 'verrekend' worden.

7.7. Het functieprofiel van de HAN lector is nog in ontwikkeling en wordt uiterlijk in 2007 vastgesteld.

8. Externe oriëntatie

Regionale en (inter)nationale context; netwerkvorming

8.1. Er worden innovatieve netwerken gevormd waarin de HAN actief participeert. De lector speelt tevens een rol bij netwerkvorming t.b.v. het primaire proces (continuïteit en kwaliteit in relatie met het werkveld 'borgen'). Zie ook hierboven 7.4.

8.2. Onderzoeksactiviteiten van de HAN vinden plaats in een regionale en (inter)nationale context.

Kennisuitwisseling met beroepenveld

8.3. HAN intensiveert de mogelijkheden tot kennisuitwisseling met het beroepenveld door

- taakstelling van docenten (zie HAY)
- taakstelling kenniskring en lectoraten
- netwerkvorming (actieve opstelling en participatie; coördinerende rol van lector)
- facilitering van overige middelen tot interactie
- monitoring van behaalde resultaten. Te denken valt aan:
 - aantal/type bedrijven waar een intensieve kennisuitwisseling mee plaatsvindt
 - aantal opdrachten die onder de paraplu van het lectoraat worden uitgevoerd
 - aantal gezamenlijke onderzoeksprojecten die met een bedrijf of instelling zijn gestart
 - aantal onderzoeksopdrachten dat door bedrijf/instelling (mede) wordt gefinancierd
 - aantal projecten dat vanuit het lectoraat wordt gestart
 - aantal externe personen dat via het lectoraat bij het onderwijs een rol speelt.
 - organisatie van mogelijkheden voor kennisuitwisseling door bijvoorbeeld HAN beroepenmarkten met halfjaarlijks presentaties van alle afstudeeropdrachten, interactieve website, video conferencing met het beroepenveld etc. (nader uitwerken in 2006-2007).

9. Kwaliteitszorg

9.1. De HAN ontwikkelt een instrumentarium om haar kernactiviteit onderzoek, in directe samenhang met onderwijs, te meten, beoordelen en verbeteren. Samenhang met reeds ontwikkelde kaders voor bachelor en master opleidingen en met in ontwikkeling zijnde kaders voor lectoraten en contractafdelingen is daarbij van groot belang.

9.2. Zij betreft hier ook externe partners bij o.a. (extended) peer review en (inter)nationale stakeholders.

9.3. De HAN draagt suggesties aan voor de volgende evaluatiemeting van lectoraten door SKO (gezamenlijke actie via Hbo-Raad). Deze actie is reeds gepland: SCO werkt aan een kwaliteitszorgsysteem voor lectoraten.

10. Positionering

10.1 Onderzoek wordt binnen de HAN systematisch en structureel ingebed in de

organisatie. Dit vereist een aantal voorwaarden om een mogelijk schisma tussen onderwijs en onderzoek om te buigen tot vormen van synergie.

Zie ook de resultaten van de Kennispoortprojecten 2 en 3.

- 10.2 Als de HAN zich transformeert tot kennisinstelling wordt er van het management een heroriëntatie op de externe omgeving verwacht: outside-in (zie paragraaf 3.4.)

11. Financiële middelen

- 11.1 De realisatie van een dergelijke ambitie vereist dat de noodzakelijke financiële armslag (zie HU en Fontys) wordt gecreëerd, evenals een passende infrastructuur.

Deel II. HAN bachelor opleiding (zie paragraaf 6.3)

- II.1 Beschrijf het basale (minimum) niveau van onderzoekscompetenties waarover elke HAN-bachelor moet beschikken bij afstuderen.
- II.2 Beschrijf de hierbij behorende competenties van de docent.
- II.3 Expliciteer per major het niveau van onderzoekscompetenties bij afstuderen. Dit kan soms hetzelfde zijn als bij 1 omschreven, maar soms ook veel hoger liggen.
- II.4 Maak gebruik van 'good practices' binnen de HAN.
- II.5 Betrek studenten bij het ontwikkel- en evaluatieproces (herhaal enquête in 2006-2007).

Deel III. HAN minor (zie paragraaf 7.3)

- III.1 De HAN biedt in haar minoraanbod diverse programma's aan waarin onderzoekscompetenties worden verdiept. Dit gebeurt bij voorkeur via een breed aanbod voor respectievelijk α -, β - en γ -stromen.
- III.2 Uitvoering vindt geheel of gedeeltelijk plaats door anderen (m.n. universiteiten) onder bepaalde condities en tegen een financiële vergoeding. In het 1^e semester van 2006-2007 vindt inhoudelijke afstemming hierover plaats tussen HAN lectoren enerzijds en onderwijsdirecteuren RU anderzijds.
- III.3 Met ingang van het 2^e semester 2006-2007 starten de eerste pilots op dit gebied. Deze pilots worden gemonitord. De evaluatie door studenten, docenten en werkveld moet tot verbetering in de opzet leiden. In 2007-2008 zal implementatie op grote schaal plaatsvinden.
- III.4 De bestaande doorstroom- en schakelprogramma's naar professional (hbo-) of wo-master programma's worden in het 1^e semester 2006-2007 zorgvuldig op inhoud getoetst en voor zover nodig aangepast aan het nieuwe kader. Dit geldt tevens voor schakelprogramma's die samen met de Open Universiteit worden of zijn ontwikkeld.

C. Voorstel voor Actieplan 2006-2007

Uit voorgaande opsomming mag duidelijk zijn, dat de HAN haar onderzoeksbeleid niet in enkele jaren kan realiseren. Er wordt gekozen voor de weg der geleidelijkheid, met 2010 als ijkpunt om de balans (state -of -the-art) op te maken.

Twee invalshoeken

In het actieplan 2006-2007 wordt gekozen voor twee invalshoeken, die onderling nauw met elkaar samenhangen, te weten:

I. het realiseren van concrete resultaten.

II. het verder conceptueel ontwikkelen van de onderzoeksambitie in een nog nader vast te stellen projectstructuur (incrementeel model) in relatie tot reeds in gang gezette ontwikkelingen binnen de programma's van Kennispoort en HOF.

Ad I.

Concrete resultaten in 2006-2007:

- ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van drie onderzoeksminoren (α , β en γ - stroom); zie hiervoor o.a. het besluitvormingstraject met RU Nijmegen voor α en γ ; en het HAN initiatief voor de β -stroom.
- ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van 2 à 3 doorstroomminoren (uit verschillende faculteiten).
- vormgeving van 1 *nieuw* promotietraject *per instituut*.

Ad II.

De conceptuele lijn kan worden doorgetrokken door een kleine projectgroep in te stellen, die verder ontwikkelt, ondersteunt en bijstuurt op basis van input van andere projecten en studies, zowel binnen als buiten de HAN. Enige voorbeelden ter illustratie:

- onderzoekscompetenties van student tot lector concreet benoemen.
- strategische positionering van onderzoek in de HAN organisatie vastleggen.
- uitvoerend instituutsbeleid opnemen in het managementcontract.

Na besluitvorming kan dit voornemen in september verder worden uitgewerkt in een implementatievoorstel 2006-2007 door de programmamanagers van HOF en Kennispoort, i.c. Ans Gielen en Noel Maertens.

1. Ontwikkelperspectief: naar een herkenbare plaats voor hbo onderzoek

Hogescholen excelleren in de nabije toekomst op hun eigen terrein: ze dragen bij aan de beroepsontwikkeling door goed gekwalificeerde professionals op te leiden, ze wisselen kennis uit met het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties en ze voeren onderzoek uit dat is gericht op de beroepspraktijk².

Binnen het Hoger Onderwijs in Nederland ontbreekt een heldere visie op de relatie tussen de onderzoekstaken van wo en hbo. Hogescholen (en dus ook de HAN) worstelen met hun taakstelling op het gebied van toegepast onderzoek, en de rol die lectoraten/kenniskringen hierbij kunnen of moeten spelen. Een uniforme rode draad ontbreekt, zeker waar het de onderzoeksopvatting van de lectoraten onderling betreft. Lectoren worden verondersteld ook een bijdrage te leveren aan het curriculum van opleidingen (zowel bachelor- als masteropleidingen) en aan professionalisering van docenten. Volgens de Hbo-Raad is een heroriëntatie op zowel de onderzoeksfunctie als de positie van hogescholen in het bachelor-master stelsel dringend gewenst³.

In de nieuwe wet op het hoger onderwijs en onderzoek (WHOO) zal hbo-onderzoek een herkenbare eigen plaats gaan krijgen. Mede hierom verschijnen er veel publicaties over de onderzoeksfunctie in het hbo. Elke publicatie geeft eigen definiëringen, die in essentie onderling sterk overeenstemmen.

De trend wordt in de nieuwe WHOO als volgt gezet:

' Ontwikkelingen in het onderzoekbestel hebben geleid tot een nieuwe functie van hogescholen waar het gaat om onderzoek dat gericht is op de beroepspraktijk. Het hbo bachelorniveau is onverbreekbaar verbonden met het kunnen toepassen van hoogwaardige kennis en ontwerp en ontwikkeling dan wel onderzoek dat gericht is op de beroepspraktijk. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten. Ten eerste leidt de grotere onderzoeksoriëntatie in het hbo ertoe dat de competenties van hbo afgestudeerden breder zijn en leidt dit tot een 'upgrading' van het personeel. Daarbij gaat het er primair om dat hbo studenten onderzoeksvaardigheden aanleren, zodat ze kunnen omgaan met (de resultaten van) toegepast onderzoek en ze deze kunnen vertalen naar de (beroeps)praktijk. Ten tweede wordt innovatie bevorderd door kenniscirculatie en onderzoek te koppelen aan kennisvragen van bedrijven en maatschappelijke organisaties in hun omgeving. Hogescholen kunnen een belangrijke rol vervullen voor innovatieve en technologievolgende bedrijven maar ook voor de meer toepassingsgerichte MKB-bedrijven.'

Wat zijn de wettelijke veranderingen die dit mogelijk moeten maken? Hieronder een samenvatting van de belangrijkste kenmerken:

1. Een herkenbare eigen positie voor hbo onderzoek in de wetgeving, gericht op innovatie van de beroepspraktijk en verhoging van de kwaliteit van het onderwijs.
2. De hogeschool ontwikkelt zich tot kennisinstelling. In dit kader is kwaliteitszorg belangrijk voor onderzoek dat gericht is op de beroepspraktijk (onder de noemer van 'zorgplicht' opgenomen in de WHOO).
3. Toedeling van middelen voor onderzoek gebaseerd op prestaties. Vanaf 1 januari 2007 vormen de middelen voor ontwerp en ontwikkeling in het hbo onderdeel van een

² Wetsvoorstel Hoger Onderwijs en Onderzoek (WHOO), hoofdstuk 7 Onderzoek, OCW, 8 juni 2006

³ Zie o.a. Hbo-Raad, Innovatie-agenda hogescholen: maximale participatie en kenniscirculatie (2004) e.a. recente bronnen van de Hbo-Raad.

gemarkeerd deel in de lumpsum. De verdelingssystematiek van deze middelen wordt neergelegd in een nieuw bekostigingsbesluit.

4. Hogescholen kunnen op middellange termijn zelfstandig beroepsgerichte opleidingstrajecten in de derde cyclus aanbieden⁴ (PhD).
5. Het lectoraat (en de kenniskring) en de organisatie moeten zich in dat geval zodanig verder ontwikkeld hebben dat de opleidingstrajecten in de derde cyclus goed begeleid kunnen worden.
6. Het personeel van de hogescholen moet daartoe op een hoger gemiddeld niveau komen en het onderzoeksvermogen moet toenemen.

Zie verder Bijlage 2.

Conclusie

De landelijke profilering van hbo onderzoek manifesteert zich in sneltreinvaart. De nieuwe WHOO biedt een uitstekend kader en legitimering voor nieuwe ontwikkelingen. Een aantal hogescholen in Nederland investeert met verve in onderzoek als nieuwe kerntaak, zowel wat betreft haar HRM-beleid als door (eigen) financiële impulsen en inzet van kwaliteitsinstrumenten.⁵ Als de HAN volwaardig wil participeren in hbo onderzoek en aan de basis wil staan van een nieuwe (onderzoeks)traditie, dient zij mede richtinggevend te zijn in dit veld. In de volgende hoofdstukken wordt een voorzet gegeven om binnen de HAN tot een coherent onderzoeksbeleid te komen en tot gezamenlijke initiatieven en acties op dit terrein.

De tijd is er rijp voor en geeft ook het primaire proces (i.c. het competentiegerichte onderwijs) een wezenlijke impuls. De centrale opdracht is het tot stand brengen van een harmonische verbinding tussen twee kernactiviteiten: onderwijs en onderzoek.

⁴ Het geaccrediteerde onderwijs van de hogescholen beperkt zich ertoe opleidingen te verzorgen in de eerste (bachelor) en in beperkte mate in de tweede cyclus (master o.a. kunst, onderwijs, gezondheidszorg). De hogescholen maken echter een ontwikkeling door waarbij het aannemelijk is dat zij op middellange termijn zelfstandig beroepsgerichte opleidingstrajecten in de derde cyclus (PhD) kunnen aanbieden. Uitgangspunt daarbij is de primaire taak van de hogescholen: hoogwaardige professionals opleiden en een bijdrage leveren aan de instandhouding en ontwikkeling van de beroepspraktijk. Over hoe deze toekomstige trajecten gepositioneerd zullen worden en welke titulatuur daarbij past, zal op termijn een besluit worden genomen, ook in het licht van de internationale (Europese) ontwikkelingen (WHOO, hoofdstuk 7.2, 2006).

⁵ Congres 'Onderzoek & Masters binnen hogescholen', Stichting voor Bedrijf en Overheid (SBO), Utrecht, 21 juni 2006.

2. Positionering van de HAN

Inleiding

In een recent AWT-advies⁶ worden de functie en plaats van onderzoeksactiviteiten in hogescholen uitgebreid onder de loep genomen. Het advies gaat ervan uit dat onderzoek in het hbo dient bij te dragen aan de instandhouding en ontwikkeling van de beroepspraktijk in de samenleving. Het accent ligt hierbij op ontwerp en ontwikkeling. Dit kan de beroepspraktijk op twee manieren verder brengen: door het opleiden van geschoold personeel en door antwoord te geven op concrete problemen.

De HAN is het met het eerste volledig eens, immers haar afgestudeerden (zowel bachelors als masters) zijn de initiator en uitvoerder van vernieuwing op de werkvloer.

Het tweede aspect gaat naar de mening van de HAN lang niet ver genoeg en doet onvoldoende recht aan haar ambities voor de toekomst. Onderzoek doen in het hbo is meer dan het oplossen van problemen. In plaats van een oplossingsgerichte benadering kiest de HAN voor een ontwikkelingsgerichte benadering, waarbij de hogeschool als kennisinstelling een substantiële bijdrage levert aan continue innovatie van diensten, processen en producten in maatschappij en beroepenveld.

2.1. Definiëring van HAN onderzoek

Hieronder volgt een reeks standpunten die voor de HAN maatgevend zijn voor haar koers en ambitie betreffende onderzoek. De punten zijn gebaseerd op literatuurstudie en op persoonlijke en gezamenlijke gesprekken met medewerkers van de HAN w.o. Ronde Tafel bijeenkomst(en). In alle gevoerde gesprekken overheerste een positieve tenenur ten aanzien van onderzoek als nieuwe kerntaak van de HAN.

De HAN definieert haar onderzoeksopvatting als volgt:

1. De HAN kiest voor onderzoek als een van haar kerntaken. Zij focust daarbij op kennisontwikkeling en kennis toeëpassing. Onderwijs en onderzoek worden daarmee gelijkwaardige kerntaken.
2. Onderzoek is daarbij een middel en geen doel op zich. Het accent ligt op het toepassen van kennis om te kunnen veranderen en innoveren (know how and know who) en niet op het louter genereren van kennis om wetenschappelijke vragen te kunnen beantwoorden (know what and know why). Het gaat dus meer om kennis als vermogen (professionals: personen en hun capaciteiten) dan om kennis als product (nadruk op publicaties en patenten).⁷
3. HAN onderzoek dient bij te dragen aan de instandhouding en ontwikkeling van de beroepspraktijk in de samenleving. HAN kiest hierbij voor een ontwikkelingsgerichte benadering met accent op ontwikkeling en verbetering van diensten, processen en producten in bedrijf en samenleving.
4. HAN onderzoek dient tevens bij te dragen aan het professioneel kunnen uitoefenen van de beroepstaken van de HAN bachelor en master. Onderzoek hoeft dus niet bij te dragen aan het uitvoeren van wetenschappelijk onderbouwd onderzoek *als de beroepspraktijk van de afgestudeerde daar niet om vraagt* (Linford). Het beroepsprofiel van de hbo-afgestudeerde is daarom mede bepalend voor door de HAN geëntameerd onderzoek in bepaalde domeinen, instituten, lectoraten.
5. De bijdrage van onderzoek aan innovaties in beroepenveld en samenleving gebeurt op basis van gelijkwaardigheid: de kennisvragen worden ontleend aan de actualiteit en de

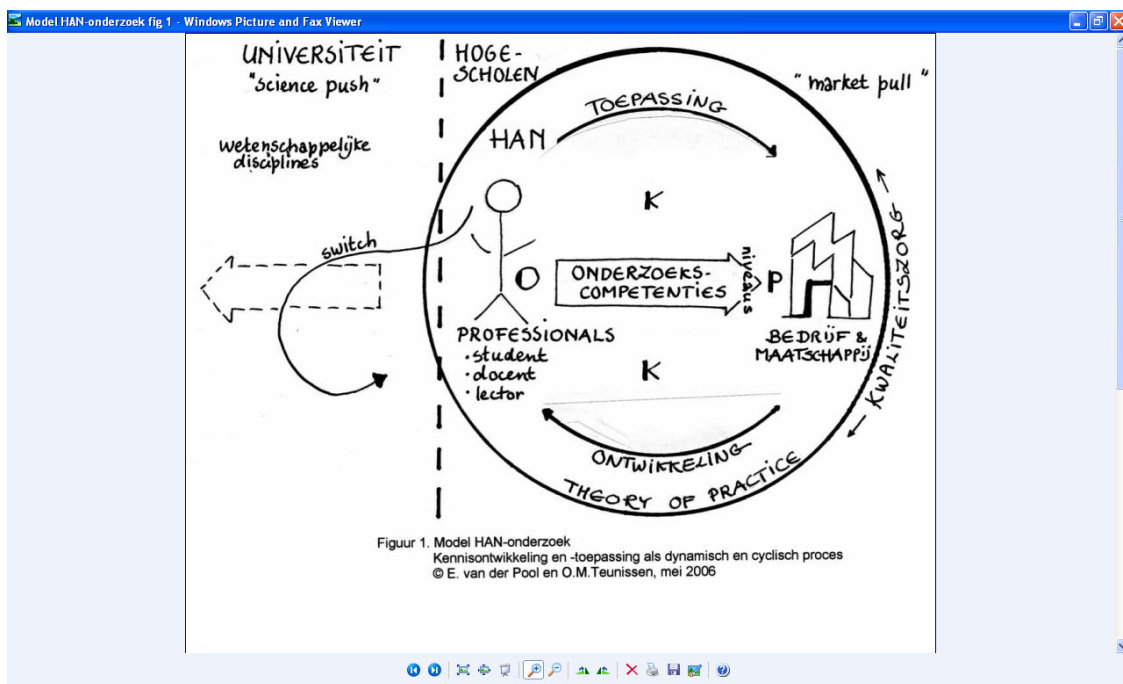
⁶ AWT 65, Ontwerp en ontwikkeling, De functie en plaats van onderzoeksactiviteiten in hogescholen (2005)

⁷ Zie ook Bijlage 2, punt 6

- behoefte (market pull). De HAN speelt hierbij een pro-actieve rol en brengt via de sturende en coördinerende rol van haar lectoren deze kennisvragen (in samenhang) op een hoger abstractieniveau.
6. Voor HAN onderzoek geldt het KOP-model als ankerpunt. Kennis, Onderwijs en Praktijk zijn alle drie belangrijk. De praktijk is nodig om samen met die praktijk nieuwe kennis te ontwikkelen en neer te zetten. Die kennis is alleen nuttig als hij toepasbaar is (Berendsen).
 7. Doorgaans zullen universitair en HAN onderzoek elkaar versterken, omdat zowel de vertaling van wetenschappelijke inzichten naar de praktijk, als de terugkoppeling van praktijkvragen naar de wetenschap van groot belang zijn⁸ (van Lieshout). De HAN maakt dus in geëigende situaties tevens gebruik van wetenschappelijke kennis (zie switch in figuur 1) op zowel nationaal als internationaal niveau.⁹

2.2. Model

In onderstaande figuur 1 zijn deze kenmerken samengebracht (van der Pool/Teunissen).



⁸ Van Lieshout e.a., Onderzoek onmisbaar in het hbo (Science Guide 2006)

⁹ Voor sommige beroepssectoren, waarvoor geen Nederlandse universitaire pendant aanwezig is (bv. voor fysiotherapie [E.Brand]) is men sterker aangewezen op internationaal wetenschappelijk onderzoek.

2.3. Toelichting

- a. Onderzoek in de hogeschool is *werk van professionals*. Hierbij zijn verschillende actoren betrokken, die allen dienen te beschikken over onderzoekscompetenties. Het niveau van deze competenties en de criteria moeten nader worden vastgesteld.
- b. De lector speelt een rol bij bundeling van praktijkvragen en het op een hoger abstractieniveau tillen (van der Pool, Kral). Het onderzoek is niet oplossingsgericht, maar ontwikkelingsgericht (van de Ven). Accent ligt daarbij op de development-kant (van R & D), waartoe ook het ontwikkelen van concepten behoort (Ottenhof).¹⁰
- c. Kenniscirculatie komt tot stand als een *gelijkwaardige* actie van hogescholen enerzijds en bedrijf en maatschappij anderzijds. Beide partners hebben hier wederzijds belang bij. De HAN is dus een partner in kennisontwikkeling (Kwakman). Het is niet zo, dat het hbo kennis verspreidt ('beleert') en dat het veld iets met die kennis mag doen ('leert'). Wat men vaak onderschat is dat men moet leren om de kennis te gebruiken. Innoveren is leren, veranderen is leren (van de Ven).
- d. In sommige werkvelden is een *pro-actieve* houding nodig van HAN docenten en lectoren. De behoefte aan kennis moet dan in het werkveld zelf gekweekt worden ter wille van innovatie van de beroepspraktijk (Mintjes, van de Hout). Het ontwikkelen van een zogenaamde '*Theory of Practice*' is een *cyclisch en dynamisch proces*
- e. De K, O en P in de figuur staan voor Kennis, Onderwijs en Praktijk (het *KOP-model*). In het onderwijsaanbod moet herkenbaar worden aangegeven welke onderzoekscompetenties op welk niveau worden aangeleerd, zowel voor bachelor als master (en post-hbo) niveau. Tijdens de opleiding worden onderzoek en werken geïntegreerd (Klarus). Om geloofwaardig te zijn voor de Praktijk, moet de inbedding van onderzoek in het Onderwijs verbeterd worden (Weijers). De onderwijsflexibilisering binnen HOF maakt betrokkenheid van studenten bij kleinschalige onderzoeksprojecten beter mogelijk (Pauwelussen).
- f. De HAN medewerkers maken gebruik van *wetenschappelijke kennis*, indien hun onderzoeksopdracht dit vereist (switching). De wetenschappelijke kennis is geen doel op zich (science push), maar draagt bij aan kennisontwikkeling ten behoeve van de maatschappij en de beroepspraktijk (market pull). Bij 'push' kennisstromen wekt de aanbieder van kennis de stroom op, bij 'pull' kennisstromen wordt de kennisstroom veroorzaakt doordat een persoon of bedrijf behoefte heeft aan specifieke kennis. Vaak zijn bedrijven daarbij onvoldoende in staat hun kennisvraag goed te articuleren en te absorberen¹¹. Zie ook onder c.
- g. De figuur symboliseert tevens de criteria voor de *kwaliteitszorgcirkel* in hbo onderzoek. Bij de beoordeling moet aandacht zijn voor:
- o de toegankelijkheid van de onderzoekresultaten;
 - o de mate waarin nieuwe kennis wordt geïncorporeerd in het onderwijs;
 - o het oordeel van de kennispartners van de HAN (kennisvragers, bedrijven, non-profit organisaties etc) en van 'peers' (in de toekomst: extended peer review en internationale stakeholders).

Competentieniveaus (zie punt a)

Er zijn veel mogelijkheden om hier structuur en hiërarchie in aan te brengen. Een bruikbaar onderscheid voor niveau-indeling kan ontleend worden aan het model van het Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK)¹²

- *verrichten*: uitvoeren wat anderen bedacht hebben;
- *inrichten*: nieuwe strategie die anderen bedacht hebben uitwerken (op papier zetten, ontwerpen);

¹⁰ Sommige HAN-medewerkers verbinden hier het criterium aan dat de onderzoeksconcepten en -resultaten verkoopbaar moeten zijn. Dit vermarkten (valorisatie) is lang niet altijd in elke beroepssector mogelijk; wél is bekendmaking via publicatie en/of presentatie wenselijk, als bijdrage aan de Theory of Practice (zie verder bij d).

¹¹ Dialog, Naar een meetlat voor wisselwerking, pg. 43 (2003)

¹² Model volgens richtlijnen Instituut Nederlandse Kwaliteit, ontleend aan E. Verboon, B. ter Heine, G. Kinkhorst 'Nieuwe Praktijken, Innovaties in paramedisch onderwijs, 2^e herziene druk, 2005.

- *richten*: nieuwe strategie bedenken (beleid, coördinatie, advisering).

Voor studenten is ook het door Argerys en Schön gemaakte onderscheid tussen single-loop en double-loop learning interessant. Zie 6.2.8.

Tenslotte wordt verwezen naar hoofdstuk 4, waar de competentieniveaus voor de HAN feitelijk beschreven worden.

Kwaliteit van hbo onderzoek

Het is een vaak gehoorde misvatting dat hbo onderzoek aan andere kwaliteitseisen zou moeten voldoen dan universitair onderzoek. Er is slechts één soort onderzoek en dat is goed onderzoek (van Pelt, Kral e.a.). Goed onderzoek voldoet aan een aantal regels, die zowel in het hbo als in het wo gelden. Ook de stappen die bij onderzoek gezet worden: het analyseren van het probleem, het formuleren van een goede probleemstelling / onderzoeksvraag, het bepalen van de onderzoekspopulatie en de onderzoeksmethodiek, het uitwerken van dataverzamelings-instrumenten, het verzamelen van data, het analyseren en beoordelen etc. zullen hetzelfde zijn.

En tenslotte: ook hbo studenten moeten kunnen verantwoorden waarom zij het onderzoek op een bepaalde manier hebben opgezet en uitgevoerd (van Pelt).

Door hbo studenten te stimuleren om op een onderzoekende manier met praktijkvragen om te gaan, leren zij systematisch te denken en te handelen. Binnen het hbo ligt daarbij de focus op praktijkgericht onderzoek, maar dat onderzoek moet wel aan alle wetenschappelijke criteria getoetst kunnen worden (van Meegen)¹³.

¹³ Interview met Jacques van Meegen ' Ook doeners kunnen onderzoekend leren' , in: Develop, kwartaaltijdschrift over Human Resources Development, nr 2. 2006 (Themanummer over onderzoekend leren, lerend onderzoeken)

3. De actoren

3.1 Studenten

Ontwikkeling van de beroepspraktijk

De beroepspraktijk wordt complexer. Dit vereist van hbo'ers nieuwe vaardigheden, waarbij onderzoek en innovatie een steeds belangrijker rol gaan spelen.

Meer dan in het verleden moeten afgestudeerden in de beroepspraktijk taken verrichten die men kan bestempelen als 'onderzoek': situaties doorlichten, analyseren in het licht van bekende kennis, afwegingen maken over te volgen aanpak en dergelijke. Hogescholen moeten hun studenten hierop voorbereiden door hen in aanraking te brengen met ontwerp en ontwikkeling¹⁴.

Bijdrage vanuit het hoger onderwijs (landelijk)

In Nederland volgt ruim een half miljoen mensen hoger onderwijs. De verhouding hbo:wo is ruwweg 2.5 : 1¹⁵. Een groot deel van de hbo afgestudeerden vindt een baan in de sector waarvoor zij zijn opgeleid en kan daar bijdragen aan kennisontwikkeling. Maar hoeveel wo-afgestudeerden gaan daadwerkelijk het onderzoek in?

Als Nederland zich wil (blijven) profileren als kennismaatschappij zal zij de potentiële bijdrage van de hbo'er aan regionaal en (inter)nationaal onderzoek serieus moeten nemen. Systematische onderzoekscholing van de hbo bachelor draagt naar verwachting sterk bij aan de innovatiekracht van het bedrijfsleven. Hiervan kan zeker voor het MKB een enorme impuls uitgaan, waardoor het met meer slagvaardigheid kan opereren.

Hetzelfde geldt overigens in nog sterkere mate voor de hbo master student.

De ambitie van de HAN: elke bachelor is 'onderzoekscompetent'

Naar de opvatting van de HAN dient elke HAN-bachelor minimaal te beschikken over onderzoekscompetenties op een nader te omschrijven basaal niveau. Met de term onderzoekscompetentie wordt hier bedoeld: een geïntegreerd geheel van onderzoeksvaardigheden, -kennis en -attitudes, passend bij het beroepsdomein waarvoor de student wordt opgeleid. Deze laatste toevoeging is nodig, omdat onderzoekstechnieken en methoden per beroepsdomein sterk kunnen verschillen (Research and Development bij Applied Sciences en Automotive Engineering, Evidence-based-handelen bij paramedische beroepen, etc).

Binnen HOF wordt een switch gemaakt van opleiden tot functies naar opleiden tot competentieprofielen. Binnen elk competentieprofiel dient de onderzoekscompetentie een herkenbare plaats in te nemen. De onderzoekscompetentie vormt daarmee één van de rode draden in het HAN-bachelor opleidingsprogramma.

Veelal komt de onderzoekscompetentie op verschillende momenten en op verschillende niveaus aan de orde (just-in-time), geïntegreerd *binnen* bepaalde programma's. De HAN wil dit impliciete aanleren van de onderzoekscompetenties voortaan expliciteren en op herkenbare en definieerbare momenten tijdens de opleiding meenemen in de beoordeling (het assessment).

Dit is niet nieuw. Veel opleidingen boden al een uitgebreid arsenaal aan onderzoeksvaardigheden in hun kernprogramma aan. Daarnaast zorgden stage- en afstudeeropdracht voor een uitstekend kader om onderzoeksvaardigheden op te doen, te oefenen of te toetsen. Het accent lag daarbij meestal op kleinschalige onderzoeksopdrachten, waar vooral regionale instellingen en het MKB profijt van hadden.

In de nieuwe HAN bacheloropleiding wordt de onderzoekscompetentie (voortaan) sterker benadrukt, en vooral: meer geëxpliciteerd en afzonderlijk beoordeeld.

¹⁴ AWT 65, Ontwerp en ontwikkeling, De functie en plaats van onderzoeksactiviteiten in hogescholen (2005)

¹⁵ In 2004 zijn er 543.000 ingeschreven in het HO. In 2003/04 zijn er 23.000 geslaagden wo (doctoraal of master) en 60.000 geslaagden hbo. Bron: Jaarboek Onderwijs in cijfers (2006)

Niveauaanduiding

De student heeft onderzoekscompetenties nodig om in samenhang (in wisselwerking) te werken aan:

- de eigen professionalisering
- de professionalisering van het beroep (Kwakman¹⁶; Klarus).

Hiervoor wordt een minimaal basisniveau vastgesteld voor elke HAN bachelor.

Daarnaast kan per major een aanduiding worden gegeven van het niveau van de onderzoekscompetentie dat voor het betreffende beroepsdomein noodzakelijk is. Vanzelfsprekend dient hierbij de mening van lectoren en het beroepenveld sterk te worden meegewogen. Een aantal domeinen heeft in samenspraak met lectoren al een dergelijke niveauaanduiding geformuleerd.

Een voorbeeld

Hieronder volgt exemplarisch de niveauaanduiding van het domein Social Studies (Kwakman en Verbunt):

Niveau 1:

- onderzoekende houding
- gebruik van instrumenten volgens voorschrift

Niveau 2:

- onderzoek opzetten en verantwoorden op basis van een gegeven probleemstelling

Niveau 3:

- zelf probleemstelling uitwerken
- onderzoek opzetten en verantwoorden

Bij de uitwerking van niveau 2 en 3 heeft de kenniskring een afgevaardigde gestuurd, die de ontwikkelaars bijstaat in het ontwikkelen van onderwijs met betrekking tot onderzoek (Enderlee).

3.2. Docenten

Ontwikkelingen

Om studenten meer onderzoeksbewust en –competent op te leiden zijn docenten nodig die over overeenkomstige competenties op een hoger niveau beschikken. Metavaardigheden van de student, zoals reflectievermogen, onderzoekende houding, kennis van methoden voor kennisverwerving en effectuering van onderzoek zijn dus ook voor de hbo-docent van groot belang.

De hbo-docent moet meegroeien met de ontwikkelingen. Was hij voorheen vooral expert en vakdocent, nu komt de nadruk tevens te liggen op een eventuele specifieke bijdrage aan ontwikkeling en verbetering van de beroepspraktijk.

De leidende vraag hierbij voor de docent is: hoe kan ik mijn vak-/wetenschapsgebied inzetten om een bijdrage aan innovatie te leveren, niet vanuit een eendimensionale vakgerichte insteek maar vanuit een integrale kijk op de beroepspraktijk?

Kortom: de ambitieuze identiteitsverandering van het hbo van onderwijs- naar kennisinstelling vereist van de docent een professionaliseringslag in de richting van meer onderzoeksexpertise. Deze wordt tot nu toe zeer onder de maat geacht.¹⁷

Huidige samenstelling en expertise hbo-docenten

De huidige hbo docenten zijn doorgaans niet aangesteld vanwege hun onderzoekskwaliteiten. Van Lieshout en Borgdorff hebben in een heldere analyse namens het landelijk lectorenplatform de paradox rondom het hbo docentschap als volgt verwoord:

¹⁶ Kwakman K., Anders leren, beter werken, Lectorale rede, HAN, 19 juni 2003

¹⁷ FEW, Een zakelijke blik op Hoger Onderwijs, pg.33 (2005)

'Hbo docenten worden aangenomen vanwege hun expertise in een bepaald beroepsveld, en het reflexieve vermogen die expertise aan anderen over te dragen. Het op peil houden en verdiepen van die expertise was echter niet als zelfstandige (deel)taak door de wetgever geïnstrumenteerd. Wie dan instellingen enkel afrekenet op studentaantallen, studievoortgang en studenttevredenheid, moet niet verbaasd zijn als budgetten voor deskundigheidsbevordering, die instellingen moeizaam binnen de onderwijsbekostiging vrij maken, overwegend voor didactische en onderwijskundige trainingen worden ingezet. Maar waar docenten vervolgens nauwelijks de ruimte hebben om hun beroepsmatige expertise over de jaren heen op peil te houden en te verdiepen, is de onderwijskwaliteit nog steeds niet voldoende duurzaam geborgd. Onderzoek in het eigen beroepsdomein is bij uitstek het middel om die beroepsinhoudelijke kwaliteit en actualiteit wel te borgen'.¹⁸

De ambitie van de HAN: meer docenten onderzoeks'minded'

Docenten vormen de belangrijkste schakel bij de omslag van onderwijsinstelling naar kennisinstelling. We onderscheiden de volgende drie taakgebieden:

- onderwijs als primair proces (zowel bachelor als master)
- lid van kenniskring en participatie aan onderzoeksopdrachten
- ontwikkeling van de beroepspraktijk en leveren van een maatschappelijke bijdrage.

Hiervoor is meer onderzoekskennis en -ervaring nodig dan nu beschikbaar. De huidige taken zijn nog sterk gericht op het primaire proces en minder op kennisontwikkeling.

Om deze ambitie te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat het kwalificatieniveau van de docenten toeneemt. Feitelijk impliceert dit een basisniveau m.b.t. onderzoekscompetenties voor elke docent, en daarenboven de mogelijkheid tot specialisatie voor een bepaalde categorie docenten. De lectoraten geven hier mede vorm aan. Instituutsdirecteuren en lectoren bepalen gezamenlijk de behoefte qua omvang (aantal gespecialiseerde docentonderzoekers) en de voor de beroepssector gewenste kwaliteit.

In de meeste Europese landen is het kwalificatieniveau van de docenten hoger dan in Nederland. Ter vergelijking: in Duitsland is voor de docent van de Fachhochschule een doctoraal plus 5 jaar ervaring in een relevant beroepenveld vereist. In veel Europese landen ligt het percentage gepromoveerde docenten in de masterfase op 30 %. In Nederland is het percentage gepromoveerden onder hbo docenten laag. Exacte gegevens ontbreken. Op basis van schattingen is dit landelijk 3 %.¹⁹

Het huidige percentage gepromoveerde HAN docenten is niet exact bekend (3%?).

Aanbeveling:

Om zich in 2010 te kunnen classificeren als 'onderzoekshogeschool' streeft de HAN naar 10 % gepromoveerden in 2010, 20 % in 2015 en 30 % in 2020.

Ter vergelijking: HU streeft naar 30 % in 2010.

Zie verder hoofdstuk 5. Personeelsbeleid.

3.3. Lectoraten

De onderzoekstaak van het hbo heeft in 2001 een serieuze impuls gekregen door de invoering van lectoraten. Lectoraten hebben de opdracht om de wisselwerking tussen het beroepsonderwijs (docenten en studenten), de beroepspraktijk (werkgevers, werknemers, zelfstandigen) en relevante kennis (waaronder die aan universiteiten) te stimuleren. Zij hebben een flinke impuls gegeven aan de onderzoeksactiviteiten van hogescholen, hoewel nog veel verbeteringen mogelijk zijn.²⁰

¹⁸ Van Lieshout en Borgdorff, Onderzoek onmisbaar in hbo (2006?)

¹⁹ Van der Wende, Een droevig voorbeeld (2006?)

²⁰ Van Lieshout en Borgdorff, Onderzoek onmisbaar in hbo (2006?)

Voor lectoraten geldt in het bijzonder de slogan: Kennis wordt méér door het te delen.²¹
Van der Pool formuleert het in haar lectorale lezing aldus:

Lectoraat = Lector x Kenniskring.

Geen plusteken zodat er náást elkaar gewerkt wordt, maar vermenigvuldiging waardoor de synergie van de samenwerking zichtbaar wordt.²²

Landelijke stand van zaken en tussenbalans

De onderzoeksfunctie in de hogescholen krijgt de laatste jaren vooral vorm door de introductie van het lectoraat. Het lectoraat is met een convenant tussen het ministerie van OCW en de Hbo-Raad in oktober 2001 in het leven geroepen. Doel van het lectoraat is de verbetering van zowel de kwaliteit van het onderwijs (curriculumvernieuwing en professionalisering van docenten) als de externe oriëntatie van de hogeschool (kenniscirculatie naast kennisontwikkeling en onderzoek).

De invulling van het lectoraat is zeer vrij gelaten. Dit betreft zowel de inhoud, de omschrijving van de leeropdracht, als de organisatie, de samenstelling en inzet van de kenniskring en de inzet van docenten en studenten. De diversiteit is dan ook groot. Op grond van de eerste evaluaties rijst het volgende beeld²³:

- Lectoren richten zich primair op praktisch, toegepast onderzoek waarbij er geen scherp onderscheid is tussen onderzoek en advies;
- Lectoren richten zich op de koplopers en de ontwikkelaars binnen het MKB. De groep volgers worden aanzienlijk minder bereikt. Dit heeft o.a. te maken met een verschil in tijdshorizon. Het lectoraat werkt met een langlopend onderzoeksprogramma. Kennisvragers van volgers vallen hier vaak lastig in te passen.
- De externe doorwerking (inktvlekwerking) van het lectoraat is nog beperkt. Het aantal docenten buiten de kenniskring dat via de lector wordt bereikt is beperkt. Dit wordt mede veroorzaakt door beperkte capaciteit, een gebrek aan tijd en organisatorische beperkingen (botsende eisen van flexibiliteit voor onderzoek en advies enerzijds en planning van roosters voor onderwijs anderzijds).
- De doorwerking van het lectoraat naar het onderwijs (de curricula) is nog beperkt. Lectoren richten zich weinig op onderwijsontwikkeling; ze hebben hier slechts beperkt tijd voor.
- Er zijn nog geen hechte banden met de rest van de kennisinfrastructuur en nog minder met het (georganiseerde) MKB. De invulling van het MKB bij de totstandkoming van lectoraten en de invulling van het lectoraat (themakeuze en de invulling van de kenniskring) is beperkt.

Eind 2004 is er een nieuw convenant getekend. Dit stelt als doel dat in 2008 de kennisontwikkeling in de kenniskringen is doorvertaald in het onderwijs (opleidingstructuren, curricula en professionalisering van docenten). Ook moeten de lectoraten aansluiten bij regionale zwaartepunten.

Kwaliteitszorg en evaluatie

Het landelijk lectorenplatform hanteert op dit moment als graadmeter voor wisselwerking het KOP-model (Kennis-Onderwijs-Praktijk). Aan de hand van dit model wordt het kwaliteitsinstrument verder uitgewerkt.

Voor kwaliteitszorg van lectoraten behoeft geen apart kwaliteitszorgsysteem in het leven geroepen te worden. Het huidige systeem van vooraf toetsen en achteraf evalueren voldoet²⁴. Het SKO staat in dezen ook nadrukkelijk open voor suggesties van de hbo-instellingen zelf. Evaluatieconcepten, en zeker de concepten die op kwantitatieve mening berusten, moeten met

²¹ Gastlezing bij gelegenheid van de opening van het HAN BioCentre (2005)

²² Van der Pool, Communiceren moet/wil je dat leren ??? pg.15 (2004)

²³ Commissie Tussentijdse Evaluatie Lectoraten en Kenniskringen (2004) en AWT 64, Innovatie zonder inventie, pg. 63 (2005)

²⁴ Idem pg. 18

grote voorzichtigheid gehanteerd worden. Mensen hebben immers de neiging om zich naar indicatoren te gaan gedragen, en zeker als dit kwantitatieve indicatoren betreft.²⁵

Enkele getallen

Het aantal lectoraten verschilt per sector.²⁶

De gemiddelde omvang van een lectoraat in Nederland bedraagt iets meer dan 0.6 fte.

Voor de lectoraten is landelijk vanaf 2007 ruim € 50 miljoen per jaar beschikbaar.

Een gemiddeld lectoraat behaalt 20 % van zijn inkomsten uit de derde geldstroom, bijna 60 % van SKO en ruim 20 % van de hogeschool²⁷.

Succesvolle lectoraten volgens de commissie Karssen II

1. Lectoren zijn de vaandeldragers van de hogeschool. Lectoraten nemen daarom een prioritaire positie in binnen een hogeschool. Dit komt ook tot uiting in interne financiële ondersteuning van de lectoraten.
2. De instelling van een lectoraat maakt onderdeel uit van een centraal geformuleerd strategisch beleid. Lectoraten passen bij voorkeur in een centraal profiel van de hogeschool.
3. De keuze voor het domein van een lectoraat wordt gebaseerd op een grondige analyse van de behoefte aan innovatie in het onderwijs en in de praktijk van bedrijven en instellingen.
4. Leden van een kenniskring krijgen een aanstelling van 0.4. fte voor een periode van 4 jaar en worden benoemd door middel van een sollicitatieprocedure.
5. Het lectoraat wordt intensief betrokken bij de ontwikkeling van curricula; studenten worden in hun afstudeerfase betrokken bij het onderzoek van de lectoraten.
6. Het professionele niveau van de docenten wordt structureel bevorderd.
7. Het HRM beleid wordt aangepast aan de instelling van lectoraten en de introductie van de onderzoeksfunctie.
8. De lectoraten beschikken over voldoende facilitaire en materiële voorzieningen binnen de hogescholen.
9. Het lectoraat voert een actieve communicatiestrategie zowel intern als extern.
10. Het lectoraat verbindt onderzoek aan dat van nationale en internationale partners.

Binnen het kader van deze discussienota zijn vooral de succesfactoren 3, 4, 5, 6, 7 relevant.

Lectoraten bij de HAN

De HAN heeft momenteel ca 20 lectoraten; daarnaast is een aantal nieuwe lectoraten in voorbereiding. De lectoraten passen in het profiel van de HAN en zijn gekoppeld aan faculteiten. De lectoraatopdracht is ingebed in de hogeschool via de benoeming van een lector, waaromheen een groep docenten is gerangschikt als kenniskring, aangevuld met externe leden. Zowel lectoren als docenten zijn slechts parttime betrokken bij de kenniskring en verrichten daarnaast andere taken, hetgeen de transfer van kennis bevordert.

Er is sprake van fragmentering bij die lectoraten waarbij docenten slechts één dagdeel per week beschikbaar zijn. Omdat veel docenten weinig geschoold zijn in onderzoek ervaren sommige lectoren dit als een zeer inefficiënte organisatie. Zij investeren relatief veel tijd in deskundigheidsbevordering en oogsten (nog) weinig. Degenen die hier vooral voordeel behalen zijn de studenten (beter onderwijs), de docenten zelf (POP) en de instituuysdirecteuren (hoger gekwalificeerd personeel).

De ambitie van de HAN

Voor de lectoraten zijn formeel vier taken geformuleerd. De balans tussen deze taken moet nog gezocht worden. Het betreft de volgende taakgebieden:

²⁵ Persoonlijke mededeling van Van Gageldonk tijdens: Congres 'Onderzoek & Masters binnen hogescholen', Stichting voor Bedrijf en Overheid (SBO), Utrecht, 21 juni 2006.

²⁶ Afhankelijk van sector 0.27 tot 1.18 lectoren per 1000 studenten. Gemiddelde bedraagt 0.57 lectoren per 1000 studenten, d.w.z. ruim 200 lectoraten op 350.000 hbo studenten, Stichting Kennisontwikkeling Hbo (SKO).

²⁷ Reactie van het bestuur van SKO op de uitkomsten van de lectorenmeting sept-dec 2005.

1. kwaliteit van het onderwijs verbeteren
2. professionalisering van docenten stimuleren
3. bijdrage leveren aan theorievorming
4. bedrijven en maatschappelijke organisaties helpen innoveren.

De taakgebieden fungeren als communicerende vaten (Stöteler) en versterken elkaar, maar er is vaak sprake van onevenwichtigheid of eenzijdigheid. In de komende jaren moet binnen de HAN een balans gevonden worden tussen de diverse inspanningen. In principe is elk lectoraat verantwoordelijk voor elk van de vier taakgebieden, maar accentverschillen zijn mogelijk. Dit kan zelfs per periode van 1 of 2 jaar gewijzigd worden.

De HAN zoekt naar een evenwichtige verdeling van de 4 genoemde taken en een prioritering op grond van argumenten en keuzes (zie 1^e rapportage van HAN Kennispoort project 2: speerpunten).

Naar de mening van lectoren is de HAN een kennisinstelling waarbinnen kennis dient te circuleren. Dit is een taak en een basisvoorwaarde. Onderwijs en onderzoek hebben beide een heel andere dynamiek. In het begin werd er binnen de lectoraten meer tijd besteed aan onderzoek dan aan onderwijs. Dit is nu wat evenwichtiger geworden. De relaties tussen marktwerking, onderzoek en onderwijs moeten meer verstrengeld worden. Dit vergroot ook de aantrekkingskracht voor studenten (Pauwelussen). Voorwaarde hiervoor is dat het onderwijs flexibeler wordt vormgegeven. Binnen HOF zal dit kansrijker zijn, immers hier zijn individualisering en flexibilisering uitgangspunt voor de onderwijsvormgeving. Een aantal HAN lectoren beschouwt het als belangrijkste opgave voor het lectoraat om in opleidingen een onderzoekstraditie in te bouwen (Weijers) en daarvoor voorwaarden te scheppen via professionalisering van docenten en via een bijdrage aan het verder ontwikkelen van het curriculum. Andere lectoraten bevinden zich nog sterk op de lijn van contractonderzoek en het vermarkten van kennis (onderzoeksresultaten moeten 'verkoopbaar' zijn) en staan verder af van het onderwijs. De komende jaren moet een harmonische balans gevonden worden tussen onderzoek en onderwijs.

Promotiebeleid

Gezien het promotiebeleid van de HAN voor docenten geldt ditzelfde mutatis mutandis ook voor lectoren. Dit impliceert dat:

- er in de toekomst slechts gepromoveerde lectoren worden benoemd;
- de huidige lectoren die niet gepromoveerd zijn toewerken naar een promotie of 'professional doctorate', indien dit feitelijk en arbeidsrechtelijk haalbaar is, en indien de taakhoud en duur van het lectoraat dit wenselijk maakt;
- indien dit laatste niet haalbaar of wenselijk is, kan overwogen worden om publicatie- en/of presentatieverplichting in te bouwen (analoog aan 4.3.4.).

De minister van OCW heeft extra geld beschikbaar gesteld voor de vernieuwing van promotietrajecten, waaronder verbreding van opleidingen en meer differentiatie. Interessante opties voor lectoren zijn: buitenpromoties, sandwichpromoties en duale promoties. Zie ook voetnoot bij 5.4.

Resultaatmeting en financiën

In de reactie van het bestuur van de SKO op de lectorenmeting (zie eerder) worden vooral *externe* indicatoren en streefwaarden genoemd om de resultaten van de lectoraten te verbeteren. Indien de onderzoeksambitie van de HAN – zoals in deze discussienota wordt beschreven – wordt overgenomen en in beleid wordt omgezet, houdt dit tevens in dat lectoren *interne* inspanningen verrichten ten behoeve van het primaire proces en de professionalisering van docenten.

Ook deze inspanningen dienen te worden betrokken bij het resultaat van lectoraten. Dit leidt tot de volgende aanbevelingen:

- de financiering van HAN onderzoek wordt niet uit het primaire proces bekostigd;
- de inspanning van lectoren wordt wel gedeeltelijk uit het primaire proces bekostigd.

Ten aanzien van dit laatste kunnen sleutels worden vastgesteld voor de *meetbare bijdrage* aan:

- manifeste verbetering van het curriculum van bachelor- en masteropleidingen;
- inbrengen van praktijkopdrachten;
- begeleiding van studenten;
- feitelijke professionalisering van docenten;
- netwerkvorming ten behoeve van het primaire proces (continuïteit en kwaliteit in relatie met het werkveld 'borgen').

Dit kan gekwantificeerd worden in tijd en dus in geld.

3.4. Managers

Ontwikkelingen

Als hogescholen zich willen ontwikkelen (transformeren) tot kennisinstellingen wordt er van het management een heroriëntatie op de externe omgeving verwacht: outside-in.

Landelijke stand van zaken

Managers binnen hogescholen zijn vooral onderwijsgericht. Zij dragen eindverantwoordelijkheid voor het primaire proces, met accent op de bacheloropleidingen van het hbo. Zij zorgen ervoor dat voldaan wordt aan de onderwijsinhoudelijke eisen, aan kwaliteitszorgcriteria en aan personele en financiële randvoorwaarden, die voor uitvoering van deze processen nodig zijn.

Ambitie HAN

Binnen de HAN is de verantwoordelijkheid voor het primaire proces van de bacheloropleidingen doorgaans drastisch gescheiden van de masteropleidingen, het post-hbo, contractactiviteiten, lectoraten, kenniskringen, kenniscentra en eventuele expertisecentra of onderzoekscentra i.o. Ook binnen de instituten is er geen sprake van een organisch geheel tussen genoemde activiteiten, al zijn er wel initiatieven voor verdergaande inhoudelijke samenhang en samenwerking in Centres of Excellence. Zie verder eerste rapportage van Kennispoort project 3 (Graduate School).

De eerste zorg en verantwoordelijkheid van de HAN instituutsdirecteuren ligt bij de bacheloropleidingen. Een hogeschool als kennisinstelling vereist nieuwe verantwoordelijkheden en sturingsinstrumenten.

Het personeelsbeleid krijgt nieuwe dimensies en wordt daarmee complexer en tevens interessanter, zowel voor de HAN als werkgever (diversiteit, behoud van talent) als voor de werknemer (meer variatie en meer uitdaging, passend bij de eigen ambitie).

Zie verder hoofdstuk 5.

3.5. Beroepenveld

Het beroepenveld waar de HAN zich op richt is breed en veelzijdig. Hbo onderzoek focust op innovatie van processen, producten en diensten in zowel bedrijven (voornamelijk technische en economische sector) als instellingen (sectoren onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening).

Wat bedrijven betreft wordt vooral het MKB als belanghebbende doelgroep genoemd. Hét MKB bestaat niet. Binnen het MKB is sprake van een grote diversiteit in de wijze waarop bedrijven innoveren en daarmee ook in de behoefte en knelpunten wat betreft kennisbenutting²⁸.

Een indeling van bedrijven²⁹:

- a. grote bedrijven (multinationals) met flinke R&D staf.
- b. grote bedrijven (250-5000 werknemers) met beperkte R&D staf.

²⁸ AWT 64, Innovatie zonder inventie. Kennisbenutting in het MKB, pg. 5 (2005)

²⁹ AWT 56, Netwerken met kennis. Kennisabsorptie en kennisbenutting door bedrijven (2003)

- c. *koplopers* MKB: kennisintensieve bedrijven, die al dan niet in samenwerking met kennisinstellingen eigen kennis opbouwen en benutten voor hun diensten of producten; eigen R&D staf.
- d. *ontwikkelingsgericht* MKB: zonder eigen onderzoek en ontwikkeling, waar innovatie gekenmerkt wordt door 'slim' combineren van bestaande technologieën. De aanzet voor innovatie komt voort uit geconstateerde behoeften in de markt of het eigen bedrijf. Toepasbaarheid van kennis is voor deze groep van groot belang.
- e. *technologievolgend* MKB: innovatie is in deze bedrijven vooral een zaak van implementeren van beproefde technologie, met name gericht op verbetering van interne efficiëntie en technische mogelijkheden van het bedrijf. Geen eigen R&D medewerkers en over het algemeen geen contacten met kennisinstellingen (wel met kleine ingenieurs- en adviesbureaus).

Hogescholen spelen vooral in het ontwikkelingsgerichte MKB een belangrijke rol bij de vertaling van onderzoeksresultaten naar toepassingen.

De laatste twee typen MKB worden ook wel samengevat als de groep *toepassers*. Deze groep is van groot belang voor onze economie en werkgelegenheid. Het gaat om naar schatting rond de 200.000 bedrijven (anno 2005) met een flink innovatiepotentieel. Het innovatieproces van toepassers is te benoemen als leren (learning by doing) en uitzoeken, niet als uitvinden. De AWT vindt de kennisinfrastructuur voor verbetering vatbaar en kijkt daarbij vooral naar hogescholen en TNO³⁰.

De meeste kennis uit hogescholen komt het MKB nog altijd via studenten en afgestudeerden binnen.

Jaarlijks doen rond de 50.000 studenten van hogescholen een afstudeerstage. Van deze afgestudeerden vindt 40 % een baan in het MKB. Ofschoon het aantal stages hoog is, is de betrokkenheid van docenten beperkt. Docenten hebben vaak weinig tijd om studenten te begeleiden en om in gesprek te treden met bedrijven. Het lectoraat zou door een betere coördinatie van de externe contacten van hogescholen kunnen bijdragen aan een verbetering van deze situatie³¹.

Hier wordt dus een appél gedaan op de lector als 'makelaar' van kennis. Netwerkvorming is een geëigend middel om de wisselwerking juist te versterken. De HAN moet zich hierbij actief opstellen; lectoren zijn bij uitstek in staat een coördinerende rol te vervullen.

Monitoring kan belangrijke gegevens opleveren om de feitelijke bijdrage van hogescholen aan innovatie in het beroepenveld beter in kaart te brengen.

Zo zou de HAN bijvoorbeeld halfjaarlijks presentaties van *alle* afstudeeropdrachten kunnen verzorgen tijdens beroepenmarkten in Arnhem en in Nijmegen.

Ook kan er op de HAN-site een vaste rubriek worden ingericht, waar alle recente (afgeronde en lopende) onderzoeken – bijvoorbeeld van de laatste vijf jaar – volgens een eenvoudig format worden gepresenteerd, zowel vanuit het lectoraat als vanuit de masteropleidingen. Deze site moet toegankelijk zijn voor het beroepenveld op zodanige wijze dat het (interactief) kan reageren op het gepresenteerde onderzoek.

Een dergelijke site is ook voor jongerejaars bachelor studenten informatief om zich te kunnen oriënteren op onderzoeksmogelijkheden in het beroep waarvoor wordt opgeleid.

Bovenstaande is slechts een greep uit mogelijkheden om de kennisuitwisseling tussen HAN en beroepenveld te intensiveren. Het knelpunt bij innovatie zit eerder aan de kant van de benutting van kennis – het oogsten – dan aan de kant van vernieuwend onderzoek^{32 33}.

³⁰ AWT 64, Innovatie zonder inventie. Kennisbenutting in het MKB, pg. 6 (2005)

³¹ Idem pg. 64

³² AWT 59, Tijd om te oogsten! Vernieuwing in het innovatiebeleid, pg. 5 (2004)

³³ Zie hiervoor ook de opmerking over de Europese paradox in Bijlage 2, punt 3.

Mogelijke aanbevelingen

De HAN intensiveert de mogelijkheden tot kennisuitwisseling met het beroepenveld door

- taakstelling van docenten (zie HAY)
- taakstelling kenniskring en lectoraten
- netwerkvorming (actieve opstelling en participatie; coördinerende rol van lector)
- facilitering van overige middelen tot interactie
- monitoring van behaalde resultaten (voor indicatoren zie voetnoot³⁴). Te denken valt aan
 - . aantal/type bedrijven waar een intensieve kennisuitwisseling mee plaatsvindt
 - . aantal opdrachten die onder de paraplu van het lectoraat worden uitgevoerd
 - . aantal gezamenlijke onderzoeksprojecten die met een bedrijf of instelling zijn gestart
 - . aantal onderzoeksopdrachten dat door een bedrijf of instelling (mee/) wordt gefinancierd
 - . aantal projecten dat vanuit het lectoraat wordt gestart
 - . aantal externe personen dat via het lectoraat bij het onderwijs een rol speelt.
 - . organisatie van mogelijkheden voor kennisuitwisseling door bijvoorbeeld HAN
 - . beroepenmarkten met halfjaarlijks presentaties van alle afstudeeropdrachten, interactieve website, video conferencing met het beroepenveld etc. (nader uitwerken in 2006-2007).

NB. Monitoring kan belangrijke gegevens opleveren om de feitelijke bijdrage van hoescholen aan innovatie in het beroepenveld beter in kaart te brengen.

³⁴ Reactie van het bestuur van SKO op de uitkomsten van de lectorenmeting sept-dec 2005

4. Onderzoekscompetenties

Om het in vorige hoofdstukken beschreven ambitieniveau te realiseren is het noodzakelijk de onderzoekscompetenties te kennen op de diverse niveaus. In dit hoofdstuk wordt getracht een competentieprofiel te definiëren in doorgaande (longitudinale) lijn van student tot en met lector. Dit hoofdstuk kan tevens dienen ter concretisering van de horizontale pijlen in figuur 1.

Werkwijze

Op verzoek hebben enkele HAN medewerkers, die aanwezig waren bij de Ronde Tafel bijeenkomst van 11 mei 2006, getracht de diverse *studentniveaus* te omschrijven³⁵. Zij zijn daarin goed geslaagd.

Janssen en ter Heine onderscheiden drie niveaus:

1. het major niveau, als verplicht minimaal basisniveau voor alle HAN bacheloropleidingen;
2. het onderzoeksminor niveau, naar keuze van de student, als onderdeel van de hbo bachelor;
3. het professional master niveau, naar keuze van de student, bij voorkeur na enkele jaren praktijkervaring.

Als vervolg hierop komt er een beschrijving van de onderzoekscompetentie, waarin de drie niveaus in hun complexiteit concreet worden beschreven.^{36 37 38}

Voor de uitwerking van *docent- en lectorniveau* is gebruik gemaakt van de HAN (HAY) profielen.

4.1. De bachelor student

Doelstellingen:

- a) Alle studenten van de HAN ontwikkelen hun onderzoeksvaardigheden minimaal op het niveau zoals dat in de competentie voor de major beschreven is.
- b) Studenten die een onderzoeksminor volgen, zijn gekwalificeerd om, al dan niet na enkele jaren praktijkervaring, aan een professional master programma deel te nemen.

4.1.1. Major bachelor niveau

Onderzoek in het bachelorprogramma staat ten dienste van de *leerontwikkeling c.q. professionalisering* van de student. Een professional moet in staat zijn, zijn eigen deskundigheid te blijven ontwikkelen en een bijdrage te leveren aan het beroep.

De volgende vaardigheden zijn in het kader van de onderzoekscompetentie te onderscheiden:

- het kunnen lezen van (Engelstalige) vakliteratuur en de relevantie ervan beoordelen voor de eigen beroepspraktijk
- het onder begeleiding kunnen bijdragen aan (kleinschalig) praktijkgericht onderzoek, veelal gericht op ontwikkeling en verbetering (kleinschalige innovatie) van een product, proces of dienst in de beroepspraktijk.³⁹

4.1.2. Onderzoeksminor bachelor niveau

Onderzoek in het minor programma staat ten dienste van:

- het *oriënteren* op onderzoeksgebieden (ontleend aan beroep, vak, wetenschap), op onderzoeksopvattingen, normen en waarden (bijvoorbeeld wetenschapsfilosofie, ethiek);

³⁵ Janssen E. (lectoraat van K.Kwakman) en B. ter Heine, Onderzoekscompetenties van studenten binnen de HAN, juni 2006.

³³ AWT, Ontwerp en ontwikkeling; de functie en plaats van onderzoeksactiviteiten in hogescholen (2005)

³⁷ HAN, Voorlopige opzet programma Professional Master Social Work (2006)

³⁸ Robson, C., Real world research. Oxford: Blackwell (2002)

³⁹ Sommige HAN docenten vinden voor het bachelorniveau het kunnen doorvoeren van vernieuwingen voldoende; zij zijn van mening dat studenten dat niet zelf hoeven te onderzoeken. Studenten moeten naar hun mening een probleem kunnen signaleren, een onderzoeksvraag kunnen formuleren en onderzoeksmethoden en - uitkomsten op waarde weten te schatten (Ronde Tafel 11 mei 2006; E. Brand).

- het *in-traineren van onderzoeksvaardigheden*. De nadruk ligt op de methodiek van het onderzoek doen.

Het is de vrije keuze van de student om voor dit programma te kiezen. In feite biedt de minor de student de gelegenheid zijn onderzoekscompetentie verder te ontwikkelen dan het minimaal vereiste major niveau, bijvoorbeeld met als doel professionalisering voor een onderzoekende (innoverende) rol in de beroepsuitoefening of voorbereiding op een hbo- of wo-master.

De belangrijkste elementen van de onderzoekscompetentie zijn:

- onder begeleiding uitvoeren van een (kleinschalig) praktijkgericht onderzoek
- in staat zijn een eenvoudige praktijkvraag naar een onderzoekbare vraagstelling te vertalen
- wetenschapsfilosofie en onderzoeksleer
- onderzoeksmethoden (formuleren van probleemstellingen voor kwalitatief en kwantitatief onderzoek, onderzoeksontwerp, toepassing kwalitatieve en kwantitatieve technieken voor gegevens verzameling, verwerking en –analyse)
- meetinstrumenten (elementaire testtheorie, technieken van observatieonderzoek, constructie van meetinstrumenten)
- statistiek (beschrijvende statistiek, elementaire statistische analyses met SPSS, Excel, statistische schattings- en toetsingsprocedures).

4.2. De professional master student

Voor de HAN master wordt in het HAN-Kwaliteitskader ⁴⁰ de volgende eis geformuleerd ten aanzien van onderzoek: 'De opleiding heeft beschreven hoe studenten leren onderzoek op te zetten en uit te voeren, onderzoeksresultaten te beoordelen, bijvoorbeeld in contacten met lectoren en kenniskringen, en onderzoeksopdrachten.'

Onderzoek op het niveau van de professional master staat altijd ten dienste van de praktijk- of beroepsontwikkeling. Veelal zal ook de implementatie van de uitkomsten van het onderzoek onderdeel uitmaken van het master programma. Dit is afhankelijk van de beroepswerkelijkheid van de op te leiden professional master.

De belangrijkste elementen van de onderzoekscompetentie zijn:

- in staat zijn wetenschappelijke literatuur (ook uit andere voor de beroepspraktijk relevante disciplines) te beoordelen op relevantie en bruikbaarheid voor de beroepsuitoefening.
- in staat zijn een meer complexe praktijkvraag naar een onderzoekbare vraagstelling te vertalen
- het zelfstandig kunnen opzetten en uitvoeren van praktijkonderzoek en het beoordelen van de onderzoeksresultaten (begeleiding beschikbaar, evenals peer-consulting).
- adequate verslaglegging of verspreiding van de resultaten om de praktijk- of beroepsontwikkeling gestalte te geven en/of aanbevelingen te doen voor innovatie.

4.3. De docent

Onderzoek is als een herkenbare kernactiviteit opgenomen in de functieprofielen van de docent en hoofddocent. Onderstaande tekst is gebaseerd op omschrijvingen uit HAY ⁴¹.

Voor de functie docent en hoofddocent worden dertien kernactiviteiten onderscheiden. Drie daarvan hebben een directe relatie met onderzoek:

Kernactiviteit 8 : Onderzoek

Kernactiviteit 9 : Kennisdistributie

Kernactiviteit 10 : Professionele ontwikkeling

⁴⁰ HAN Kwaliteitszorg: Kader en instrumenten, update oktober 2005.

⁴¹ HAN functieprofielen Onderwijs (2004)

Hieronder wordt alleen de kernactiviteit Onderzoek nader uitgewerkt. Voor de overige kernactiviteiten wordt verwezen naar HAY (zie HAN Insite).

4.3.1. Docent niveau 2

De functie-eis wordt omschreven als het *participeren in de uitvoering* van toegepast onderzoek. Hiertoe worden de volgende activiteiten gerekend:

- bijdragen aan het onderzoeksprogramma van de kenniskring;
- (mede) opstellen van een onderzoeksplan;
- verrichten van onderzoek;
- evalueren van de uitvoering;
- verzamelen, analyseren, toetsen en interpreteren van onderzoeksgegevens
- onderhouden en bijstellen van onderzoeksmethodieken en onderzoeksinstrumenten;
- doorspreken van onderzoeksresultaten met de lector en de leden van de kenniskring;
- intern uitdragen van de kennis en inzichten van de kenniskring.

De activiteiten vinden plaats binnen door de lector vastgestelde randvoorwaarden en richtlijnen, en sluiten aan bij het beleid van de kenniskring.

4.3.2. Docent niveau 1

De functie-eis wordt omschreven als *het doen van voorstellen voor onderzoeksdelen en daartoe beschrijven van doelen, aanpak, methodologie en organisatie, alsmede zorgdragen voor realisatie van het onderzoek na goedkeuring*.

Voor activiteiten zie 4.3.1.

4.3.3. Hoofddocent niveau 2

De functie-eis wordt omschreven als *het verrichten van en publiceren over* toegepast onderzoek. Hiertoe behoren de volgende activiteiten:

- bijdragen aan het onderzoeksprogramma van de kenniskring;
- formuleren van onderzoeksvorstellen en (mede) opstellen van een onderzoeksplan;
- verrichten van onderzoek;
- evalueren van de uitvoering;
- verzamelen, analyseren, toetsen en interpreteren van onderzoeksgegevens
- onderhouden en bijstellen van onderzoeksmethodieken en onderzoeksinstrumenten;
- doorspreken van onderzoeksresultaten met de lector en de leden van de kenniskring;
- openbaar maken van onderzoeksresultaten door publicaties, presentaties e.d., d.w.z. *bijdragen aan de totstandkoming van artikelen in vakbladen of andere media over nieuwe ontwikkelingen en gezichtspunten in onderwijs en/of eigen vakgebied en hierover presentaties verzorgen.*

De activiteiten vinden plaats binnen vastgestelde randvoorwaarden en richtlijnen, en sluiten aan bij het beleid van de kenniskring. De criteria voor toegepast onderzoek binnen het eigen vakgebied worden gehanteerd.

4.3.4. Hoofddocent niveau 1

Als boven bij hoofddocent niveau 2.

Het laatste punt luidt echter:

- openbaar maken van onderzoeksresultaten door publicaties, presentaties e.d., d.w.z.

schrijven van artikelen in vakbladen en/of presenteren in andere media over nieuwe ontwikkelingen en gezichtspunten in onderwijs en/of eigen vakgebied onder meer op basis van onderzoeksresultaten uit kenniskringen.

4.4. Lector

Er worden in HAY voor de functie lector tien kernactiviteiten onderscheiden, waarvan er meerdere een directe link met onderzoek hebben. Het betreft:

Kernactiviteit 3 : Onderzoeksprogramma

Kernactiviteit 4 : Onderzoeksuitvoering

Kernactiviteit 7 : Kennisontwikkeling

Kernactiviteit 8 : Professionele ontwikkeling

Kernactiviteit 10 : Kennisdistributie.

Kernactiviteit 3 wordt omschreven als: analyseren van de behoefte van het relevante maatschappelijk veld en deze vertalen in een onderzoeksprogramma.

Kernactiviteit 4 wordt omschreven als: zorgdragen voor de uitvoering en kwaliteit van onderzoek. Het voert hier te ver om alle kernactiviteiten nader te beschrijven.

Ook voor de lectoren worden meerdere functieniveaus onderscheiden o.a. afhankelijk van impact (niveau 3 → 2 → 1):

- één faculteit → meerdere faculteiten → hele hogeschool
- van bestaande body of knowledge → naar sterk innovatief etc.

Het functieprofiel van de lector is nog in ontwikkeling. Voor details wordt verwezen naar HAY (HAN Insite).

5. Personeelsbeleid

Als duidelijk is welke onderzoekscompetenties de HAN in de toekomst nodig heeft, zegt dit nog weinig over de onderlinge verhoudingen en de kwantiteit. Lectoren en instituutdirecteuren zullen gezamenlijk moeten bepalen welke streefcijfers en welke kwaliteiten in de toekomst nodig zijn om de HAN ambitie op het gebied van onderzoek waar te maken. De samenhang tussen de kerntaken onderwijs en onderzoek is hiervoor mede bepalend.

Ook landelijk is er door het hbo nog een inhaalslag te maken. Uit recente onderzoeksgegevens blijkt dat de kwaliteit en het innoverend vermogen van hbo docenten sterk achterloopt ten opzichte van wo docenten, terwijl op andere gebieden (betrokkenheid, transparantie, marktgerichtheid, ondernemerschap en stageorganisatie) het hbo juist voorloper is in vergelijking tot het wo.⁴²

5.1. Kwaliteitseisen docententeams

Het onderwijs stelt specifieke eisen aan de samenstelling van docententeams, zoals neergelegd in het HAN Kwaliteitskader⁴³:

5.1.1. Kwaliteitseisen HAN docententeam bacheloropleiding

- tenminste 33% van de docenten heeft recente ervaring met het werkveld waarvoor wordt opgeleid;
- docenten leggen in hun onderwijs aantoonbare verbanden tussen opleiding en beroepspraktijk;
- de opleiding maakt gebruik van gastdocenten uit het werkveld;
- binnen het docententeam is aanwijsbaar internationale deskundigheid aanwezig.

5.1.2. Kwaliteitseisen HAN docententeam masteropleiding

- de docenten hebben recente ervaring met het werkveld waarvoor wordt opgeleid;
- naast hun onderwijstaak *participeren de meeste docenten actief in onderzoek en/of advisering*;
- docenten leggen in hun onderwijs aantoonbare verbanden tussen opleiding en beroepspraktijk;
- binnen het docententeam is, voor zover relevant, aanwijsbaar internationale deskundigheid aanwezig.

5.2. Scholingsniveau docenten

Afhankelijk van het persoonlijke profiel van de docent en zijn taakinzet zullen er verschillende vormen van scholing nodig zijn. We onderscheiden 4 niveaus.

5.2.1. Systematische scholing van *alle* HAN docenten op basaal niveau

Het minimale niveau dat hier behaald moet worden, is het kunnen begeleiden van bachelorstudenten bij projectopdrachten en afstudeeropdrachten. Elke docent heeft dus minimaal het onderzoeksniveau van een goede afgestudeerde bachelor.

Sommige lectoren hebben al een groot aandeel geleverd aan deze vorm van deskundigheidsbevordering. Zo zijn bij MWD alle docenten geschoold door de lector, hetgeen een flinke tijdsinvestering heeft geveerd. De scholing bestaat uit methodologie, zicht op de onderzoeksvragen in het werkveld en 'coaching-on-the-job' gedurende enkele jaren tijdens het

⁴² FEW, Een zakelijke blik op hoger onderwijs (2005)

⁴³ HAN Kwaliteitszorg: Kader en instrumenten, update oktober 2005

begeleiden van afstudeerprojecten van studenten. Andere HAN instituten hebben inmiddels deze werkwijze overgenomen en zijn enthousiast over de opzet.

De eisen aan de docent zijn niet zo 'hoogdravend' en moeten per domein in kaart gebracht worden: de docent moet belangstelling hebben voor innoveren, en het vereist een bepaald analytisch vermogen. Hier is in het verleden nooit op geselecteerd (Enderlee).

De kosten voor deze vorm van scholing worden veelal betaald uit het deskundigheidsbevorderingsbudget (10% van de docentjaartaak) en uit de beroepskolomgelden.

5.2.2. Specialisatie

De docent vervult binnen de HAN verschillende rollen zoals onderwijsgever, coach, studiebegeleider en assessor. De rol van onderzoeker kan hier aan toegevoegd worden. Nadrukkelijk dient hierbij vermeld te worden dat niet elke docent alle rollen hoeft te (kunnen) vervullen. Er moet de mogelijkheid zijn tot specialisatie en persoonlijke profilering⁴⁴. Het tweede niveau is vooral van belang voor docenten van masteropleidingen of van docenten die lid zijn van een kenniskring en zich willen specialiseren in onderzoeksactiviteiten (zie 8.2). De lector en kenniskring waar de docent deel van uitmaakt dragen bij aan deze scholing.

Instituutsdirecteuren pleiten ervoor, dat deze specifieke kwaliteiten worden benoemd in het HAY-profiel: elke docent moet de mogelijkheid krijgen van upgrading (van Meegen). Dit is niet perse gebonden aan leeftijd. Belangrijker is het om na te denken over de koppeling met onderwijs. Ook de gepromoveerde docent moet binnen het HOF-onderwijs breed inzetbaar blijven (de Jong).

De instituutdirecteuren spreken zich niet uit voor de benoeming van aparte onderzoeksfunctionarissen (de zogenaamde HOIO, Fontys Hs). De opvattingen van lectoren hierover zijn niet bekend.

5.2.3. Professional doctorate

In 2004 is tussen OCW en Hbo-Raad afgesproken het hbo personeel te professionaliseren door hen de mogelijkheid te bieden een 'professional doctorate' te behalen om zo het aantal promoties van hbo docenten sterk te verhogen⁴⁵.

Dit zijn nieuwe trajecten die worden ontwikkeld en aangeboden door universiteiten. Een 'professional doctorate' is een verkorte onderzoeksopleiding, die in samenspraak met het afnemend veld wordt ontwikkeld. Echter, de graden worden altijd verleend door de universiteit⁴⁶. De betrokkene schrijft geen dissertatie, maar besteedt tijdens het tweejarige traject onder meer aandacht aan onderzoeksmethoden, reflectie en rapportagetechnieken.

5.2.4. Promotietrajecten

Al eerder is vermeld dat de HAN streeft naar meer gepromoveerde docenten in haar teams; streefcijfers 10 % in 2010, 20 % in 2015, 30 % in 2020.

Dit kan langs verschillende wegen gerealiseerd worden:

- door de huidige docenten van kenniskring en masteropleidingen en andere belangstellenden een promotietraject aan te bieden (investering van tijd en geld).
- door werving van nieuwe gepromoveerde docenten.

De HAN lectoren staan overwegend positief tegenover promotietrajecten voor leden van de kenniskring: 1 zeer positief, 10 positief, 2 neutraal en 3 negatief.

⁴⁴ Overheersende opvatting tijdens HAN Ronde Tafel bijeenkomst op 11 mei 2006.

⁴⁵ Prestatieagenda OCW / Hbo-Raad (2004)

⁴⁶ AWT 65, Ontwerp en Ontwikkeling, De functie en plaats van onderzoeksactiviteiten in hogescholen, pg. 21 (2005)

Het promoveren zal plaats dienen te vinden aan een Nederlandse universiteit. Sommige lectoren zien samenwerkingsmogelijkheden met buitenlandse instellingen (universities). Bij enkele lectoraten wordt dit al gerealiseerd (bv. bij Automotive Engineering samenwerking met Technische Universiteit? Praag).

Ook instituutdirecteuren zijn voorstander van het aanbieden van promotietrajecten. Zij waarschuwen wel voor het automatisme van schaalverhoging naar hogeschooldocent. Deze functie wordt alleen toegekend als er op dit niveau ook wezenlijke taken beschikbaar zijn en de betrokkene voldoet aan alle functie-eisen. Men moet volgens de instituutdirecteuren de honorering eerder zoeken in de taakinhoud, dus in het aanbieden van uitdagend werk. Het mogen promoveren (0.5 fte gedurende 4 jaar) is op zich al een vorm van beloning. Men vraagt zich af of dit in een clauseule of contract kan worden opgenomen, om te voorkomen dat expertise wegvloeit na promotie. De meningen zijn hierover verdeeld. Men geeft aan dat dit mede afhankelijk is van de arbeidsmarkt en van hetgeen HAN straks te bieden heeft in het vervolgtraject. In deze discussie pleiten de instituutdirecteuren ervoor om de functietoedeling centraal te houden en te allen tijde te blijven koppelen aan opgedragen taken en taakgebieden (de Jong, van Meegen). Het is wél voorspelbaar dat een docent voor bepaalde taken gepromoveerd moet zijn.

Tenslotte geven de instituutdirecteuren aan dat de streefcijfers voor HAN masteropleidingen zeker te laag zijn. Voor de masteropleidingen dient minimaal 60 à 70 % van het docententeam gepromoveerd te zijn.

Bepaalde instituten nemen bij voorkeur gepromoveerde docenten aan met 3 à 5 jaar werkervaring, of docenten met een uitstekende staat van dienst op het gebied van voorlichting of advisering. Deze docenten moeten dan nog wel vaak een didactische/onderwijskundige scholing volgen, hetgeen hen in de aanloopfase een 'dure' docent maakt voor het instituut (van Verseveld).

Tenslotte:

Onderwijs en onderzoek hebben een andere dynamiek. De huidige gerichtheid op onderwijs gaat (nog) niet goed samen met onderzoek en vergt een cultuurverandering binnen de HAN.

Misschien zal in de toekomst niet elke hogeschool zich kunnen profileren als goede onderzoekshogeschool. Indien dit slechts voor een aantal hogescholen is weggelegd zal het kwalificatieniveau van de docenten (gepromoveerd of niet; onderzoekservaring in het relevante beroepenveld of niet) zeker een rol mee spelen.

5.3. HRM-beleid

Focus op onderzoek als een van de kerntaken van de HAN vereist andere prioriteiten in het personeelsbeleid. Het landelijk lectorenplatform heeft op dit punt al een duidelijk standpunt ingenomen (bij monde van Van Lieshout en Borgdorff, zie paragraaf 4.2). Er zullen nieuwe beleidsmaatregelen nodig zijn, op korte termijn (inhaalslag) en op langere termijn (consolidatie).

Hazelkorn heeft de heroriëntatie voor het Hoger Onderwijs als volgt beschreven:

'Across OECD countries, governments, policy makers and university managers are examining the future of higher education and questioning the role of educational research. These discussions are taking place against the backdrop that knowledge production and the contribution of higher education to the economy and the prestige and standing of nations is rapidly transforming the once benign higher education system into a competitive market place'.⁴⁷

In haar analyse vertaalt Hazelkorn onder de noemer 'Building Competence' de te nemen maatregelen in vijf strategische fasen:

- a. recruit
- b. re-invigorate

⁴⁷ E. Hazelkorn, Growing Research-Challenges for Latedevelopers and Newcomers (2004)

- c. train
- d. re-orient
- e. enable

Vertaald naar HAN begrippen kunnen deze fasen als volgt worden ingekleurd:

a. Recruit (HAN)

- wervingsstrategie in lijn brengen met prioriteiten van het instituut en speerpunten van het lectoraat (gezamenlijke koersbepaling)
- regionale kennisbehoefte en inbreng van het beroepenveld meewegen
- rekening houden met langere termijn, continuïteit
- dus geen individuele ambities (!?)

b. Re-invigorate (HAN)

- onderzoeksprestaties belonen door waardering toekennen, resultaten benutten in onderwijs, andere verantwoordelijkheden geven, loopbaanontwikkeling; echter:
- geen schaalverhoging zonder meer, inschaling correleren aan taakinhoud
- wel uitdaging en variatie in taken
- aansluiten bij HAY-systematiek.

c. Train (HAN)

Professionalisering door:

- coaching-on-the-job door lector ; 'sneeuwbal' effect
- training in kenniskring
- participatie in kleine onderzoeksprojecten
- professional doctorates
- promotietrajecten

d. Re-orient (HAN)

- netwerkvorming stimuleren, actieve participatie
- betrokkenheid bij nieuwe onderzoeksgebieden
- meer ontwikkelingsgericht dan oplossingsgericht
- outside-in

e. Enable (HAN)

- faciliteren van onderzoek
- flexibiliteit in docentjaartaak aanbrengen
- sabbatical leave mogelijk maken t.b.v. onderzoek
- verwerven en/of beschikbaar stellen van beurzen, promotie vouchers, international scholarships, deskundigheidsbevorderingsbudget
- aansluiten bij individuele ambities (o.a. beschikbaar gestelde tijd) en persoonlijke contracten afsluiten
- huidige docenten van kenniskring en masteropleidingen promotietraject aanbieden (tijd & geld)
- werving van nieuwe gepromoveerde docenten
- 'professional doctorate' programma's via universiteit organiseren en vastleggen op bestuurlijk niveau.

5.4. Aanbevelingen

1. met betrekking tot onderzoekscompetenties docenten

- vaststellen van de onderzoekscompetenties van docenten om de doelstelling (HAN als kennisinstelling) te behalen;

- vaststellen van criteria (en meetinstrument) om het niveau van de aanwezige competenties binnen teams in kaart te brengen (via zelfevaluatie); test (pilot) van meetinstrument;
- bepalen van de gewenste behoefte voor het opleiden van HAN bachelors, masters en voor de kenniskringen in 2010 , 2015 etc.: lectoren en instituutsdirecteuren moeten gezamenlijk de streefcijfers en kwaliteiten bepalen die in de toekomst nodig zijn om de HAN ambitie op het gebied van onderzoek waar te maken;
- uitvoeren van de competentiemeting onder alle docenten (1^e semester 2006-2007) via POP en teaminventarisatie (door instituutsdirecteur);
- maken van een teamontwikkelplan (TOP) per instituut waarmee geconstateerde hiaten op teamniveau en kenniskringniveau kunnen worden weggewerkt (instituutsdirecteuren i.s.m. lectoren);
- Nieuw beleid ontwikkelen t.a.v. de inzetbare tijd voor onderzoek in de docentjaartaak. Dit is vooral van belang voor docenten aan masteropleidingen, die naast hun onderwijsaak actief in onderzoek (en/of advisering) moeten participeren⁴⁸;
- de termijnen vastleggen in een meerjarenplan. Eerste fase met ankerpunten eindigt in 2010.

II. met betrekking tot Promotiebeleid

- behoefte kwantificeren (door instituutsdirecteuren en lectoren, in onderling overleg).
- de kosten voor deze trajecten berekenen en standaardiseren⁴⁹
- afspraken maken over beslissingsbevoegdheid, bijvoorbeeld als volgt:
 - . indien er sprake is van promotievouchers worden deze toegekend aan het lectoraat⁵⁰;
 - . indien er sprake is van deskundigheidsbevorderingsbudget (10 % docentjaartaak) beslist de instituutsdirecteur;
 - . indien er sprake is van het mobiliteitsfonds beslist het HAN MT (?) enz.
- de mogelijkheid om professional doctorates aan te bieden door universiteiten nader onderzoeken. Samenwerkingsafspraken maken met de Radboud Universiteit in Nijmegen⁵¹, en indien nodig met universiteiten in de brede regio (Twente, Maastricht, Wageningen en Eindhoven);
- van nieuwe docenten vereisen dat zij bij aanname gepromoveerd zijn (bv. 50 %);
- een bepaalde categorie nieuwe docenten bij aanname tevens de gelegenheid tot promoveren in het vooruitzicht stellen (onder begeleiding van lector in samenwerking met universiteit (10 à 20 %);
- van huidige docenten die betrokken zijn bij de kenniskring en de masteropleidingen vereisen (aanbieden) dat zij promoveren. Hiervoor een aantrekkelijk traject uitzetten, waarbij de promovendus 0.5 fte aan onderzoek kan besteden (bijvoorbeeld: 2 dagdelen uit SKO, 2 dagdelen uit HAN budget, 1 dagdeel uit 10 % deskundigheidsbevordering, d.i. samen 0.5 fte).

Streefcijfers:

- De HAN streeft naar 10 % gepromoveerde docenten in 2010, 20 % in 2015, 30% in 2020 etc.
- In 2006-2007 worden minimaal 10 promotietrajecten binnen de HAN opgestart. Voor de werving en toekenning van deze promotietrajecten worden door P en O (in samenspraak met instituutsdirecteuren en lectoren) regels en criteria opgesteld.

⁴⁸ HAN Kwaliteitszorg: Kader en instrumenten, update oktober 2005

⁴⁹ Over bevordering van promoties binnen het hbo zijn afspraken gemaakt tussen overheid en Hbo-Raad; 8 miljoen beschikbaar gesteld (bron HU).

⁵⁰ In analogie met Hogeschool Utrecht, die in 2006 aan haar lectoraten 15 promotievouchers van elk € 11.000 heeft toegekend.

⁵¹ Voor differentiatie in de vorm van promotietrajecten wil de Radboud Universiteit Nijmegen zich o.a. richten op hbo docenten of mensen die een baan ambieren buiten de wetenschap. Als differentiatievormen wordt gedacht aan: duale promoties, sandwich-promoties (bestaande uit afwisselend een promotie-traject, werken en promotietraject) of buitenpromoties (proefschriften die bewerkt zijn in een werkomgeving buiten de universiteit).

Deelproject II

6. Onderzoekskompetenties in de HAN bachelor opleiding

Inleiding

Hbo opleidingen moeten voldoen aan (inter)nationale niveaueisen, de zogenaamde Dublin descriptoren. Deze zijn voor Nederland vastgelegd in het NVAO accreditatiekader. Het HAN-Kwaliteitskader sluit hier op aan.

Voor de HAN bachelor worden ten aanzien van onderzoek de volgende eis en criteria geformuleerd:⁵²

- *eis*: In elke opleiding komen studenten in aanraking met (toegepast) onderzoek, bijvoorbeeld in onderwijseenheden, contacten met lectoren en kenniskringen, onderzoeksopdrachten.
- *criteria*: volgens de NVAO is hierbij essentieel dat 'kennisontwikkeling door studenten plaatsvindt via vakliteratuur, aan de beroepspraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk en/of (toegepast) onderzoek'.

6.1. Enquête

Om na te gaan hoe de verschillende bacheloropleidingen in hun major aandacht besteden aan het aanleren van de onderzoekskompetentie zijn twee enquêtes uitgezet onder studenten en docenten.

In deze enquête wordt de term onderzoeksvaardigheden als volgt gedefinieerd:

Een probleemstelling uit de beroepspraktijk kunnen uitwerken, relevante literatuur kunnen zoeken en bestuderen, op basis hiervan een onderzoek kunnen opzetten en verantwoorden, en de resultaten van dit onderzoek kunnen analyseren en presenteren.

Werkwijze

- enquête opstellen (ter Heine en Teunissen)
- proef afnemen en verbeteringen aanbrengen
- verspreiden via instituutsdirecties
- vanwege geringe respons aanmoediging na een maand: via instituutsdirecties en later via rechtstreekse benadering van docenten (o.a. tijdens Ronde Tafelbijeenkomst van 11 mei 2006).
- verwerking van enquêtes door bureau Avvenementi: clustering van de antwoorden per instituut en formulering van conclusies per faculteit.

Respons studenten

De respons van de studentengroep was dermate onevenwichtig verdeeld, dat besloten is deze niet in de rapportage te verwerken. Wel is het raadzaam om op een later moment tijdens het studiejaar 2006-2007 de studentenmening opnieuw te peilen, bij voorkeur per instituut (domein).

Respons docenten

De respons van de docentengroep is redelijk gespreid over de HAN instituten.

Verdeling:

* Faculteit Educatie	
- Pabo	6
* Faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij	
- Paramedische studies (Health)	7
- Nursing	1

⁵² HAN Kwaliteitszorg: Kader en instrumenten, update oktober 2005.

- Sport en Bewegingstudies	2
- Social Studies	4
* Faculteit Techniek	
- Engineering	7
- Built Environment	2
- Applied Sciences	3
* Faculteit Economie en Management	
- International Business & Communication	1
- bedrijfskunde en Rechten	2
* Informatica en Communicatie Academie	1
Totaal	36

Een voorbeeld van de enquête is als Bijlage 4 toegevoegd⁵³. Voor de uitkomsten wordt verwezen naar de rapportage van Avvenementi.⁵⁴

Er is geen sprake van een representatieve steekproef, omdat de respons te gering is. De uitkomsten geven een incompleet beeld, maar wel een indicatie. Citaat uit de rapportage van Avvenementi: 'Duidelijk is merkbaar dat niet elke docent even betrokken is bij de opzet en ontwikkeling van de opleiding. Wanneer er antwoorden gegeven zijn waaruit blijkt dat de respondent duidelijk veel kennis heeft van de opzet en ontwikkeling van de opleiding, zijn deze als maatstaf gebruikt. Hierdoor worden de antwoorden van de respondenten die minder kennis vrijgeven als minder waardevol beschouwd'.

6.2. Conclusies

Een algemene conclusie is moeilijk te trekken. Toch valt het volgende op:

1. Er worden veel verschillende interpretaties gegeven van de termen onderzoek en onderzoekscompetenties. Een heldere definiëring is gewenst.
2. Er is een grote variatie aan opvattingen en inhouden per domein/instituut. Dit is niet verwonderlijk, maar moet wel beschreven (kunnen) worden.
3. Onderzoek wordt in veel opleidingen geïntegreerd in het totale curriculum. Daarnaast komt onderzoek herkenbaar voor als afzonderlijke eenheid (onderzoeksmodule). Elementen die genoemd worden in verband met onderzoek zijn o.a. onderzoeksplan, projectstudie, literatuurstudie, afstudeerproject, onderzoeksrapporten lezen en beoordelen, onderzoeksresultaten presenteren op een conferentie. In diverse opleidingen worden aparte onderzoekstrainingen verplicht gesteld (kort- of langdurend).
4. In de HAN bacheloropleidingen gaat het vooral om toegepast en praktijkgericht onderzoek. Dit onderzoek kan zowel kwalitatief als kwantitatief van aard zijn. Alleen bij de majors van Applied Sciences is volgens de respondenten tevens sprake van wetenschappelijk onderzoek.
5. De eisen die gesteld worden aan methoden en technieken variëren sterk: van geen eisen (Pabo) tot hoge eisen (Applied Sciences). SBSS en Excel zijn vaak genoemde statistische methoden. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van Matlab (FT) en Dimensions (FEM).
In het algemeen worden de volgende methoden, technieken en tools veelvuldig genoemd:
 - kennis van onderzoeksstrategieën

⁵³ Enquête: Onderzoek in de HAN bacheloropleiding, docentexemplaar (2006)

⁵⁴ Avvenementi, Onderzoekscompetenties HAN bacheloropleiding (Rapport en Bijlage), Arnhem, mei 2006.

- aanleren van een goede onderzoekshouding (reflectie, kritisch zijn)
 - statistische programma's en bewerkingen (methoden voor data-analyse)
 - literatuurstudie
 - marktonderzoek
 - deskresearch
 - kwaliteits- en projectmanagement
6. Toetsing van onderzoekscompetenties wordt vaak gekoppeld aan het afstudeerproject. Dit is in het huidige curriculum voor de hand liggend. In het nieuwe HOF-curriculum zal het portfolio van de student een grotere rol spelen.
7. De docenten (respondenten) zijn veelal niet bekend met het minoraanbod van het eigen instituut. Er is weinig minoraanbod waar onderzoek specifiek aandacht krijgt. Voor initiatieven in dezen zie deel III van dit rapport.
8. De student kan door het (leren) uitvoeren van onderzoek bepaalde beroepscompetenties verwerven. Het gaat hierbij om professionalisering, die enerzijds gericht is op het verhogen van de individuele deskundigheid, anderzijds op het leveren van een bijdrage aan de innovatie van het beroep.
- Het door Argerys en Schön gemaakte onderscheid tussen single- en double-loop learning⁵⁵ kan hier verhelderend werken. Bij single-loop learning gaat het om meten of de gestelde doelen zijn bereikt. Bij double-loop learning worden ook de doelen en vooronderstellingen (en waarden) regelmatig ter discussie gesteld. Innoveren in de beroepspraktijk vereist uiteindelijk het hogere niveau van 'double-loop' denken. De lijn doortrekkend zou elke hbo-er dus tot double-loop denken in staat moeten zijn om innovatief te kunnen handelen in de beroepspraktijk.⁵⁶*

Onderzoek levert een belangrijke bijdrage aan beroepscompetenties. Genoemd worden o.a.:

- professionalisering, kennisonwikkeling, ontwikkeling van een kritische houding (FGGM)
 - vraagverheldering, analyseren, experimenteren, testen (FT) en
 - ontwerpen, beproeven, communiceren, professionaliseren (FT)
 - planning, probleemanalyse, oordeelsvorming (FEM)
 - onderzoeksmatig en planmatig werken (FE / Pabo)
 - onderzoeken (ICA)
9. Op basis van de enquêtegegevens kunnen we grofweg 3 categorieën majors onderscheiden.
1. De eerste categorie bestaat uit opleidingen die *niets* aan onderzoek doen (incidenteel, marginaal, niet systematisch getoetst).
2. De tweede categorie (aan de andere kant van het spectrum) omvat de opleidingen waarvoor onderzoeken deel uitmaakt van de *kern van het beroep*. Dit geldt bijvoorbeeld voor sommige technische opleidingen (laboratoriumingenieurs van Applied Sciences en de test-engineers van Autotechniek). Bij andere opleidingen worden hoge eisen gesteld aan het zogenaamde 'evidence-based handelen'; vanuit die optiek worden studenten in de paramedische beroepen gedwongen tot het bestuderen van literatuur en zo bij te dragen aan (kleine delen van) onderzoek.

⁵⁵ Bron: theorie van Argerys en Schön over congruentie en leren.

⁵⁶ Hargrove (2000) breidt het model uit naar triple-loop learning, waarbij als 3^e stap de persoon zelf in het geding is: 1. your actions 2. how you are thinking 3. how you are being.

3. De grootste gemene deler ligt daartussen en omvat alle opleidingen die belang hechten aan onderzoek als middel tot vernieuwing van de beroepspraktijk en aan het meten van de kwaliteit van de beroepsuitoefening (van single-loop naar double-loop, zie eerder).

6.3. Aanbevelingen

1. Beschrijf het basale (minimum) niveau van onderzoekscompetenties waarover elke HAN-bachelor moet beschikken bij afstuderen.
2. Beschrijf de hierbij behorende competenties van de docent.
3. Expliciteer per major het niveau van onderzoekscompetenties bij afstuderen. Dit kan soms hetzelfde zijn als bij 1 omschreven, maar soms ook veel hoger liggen.
4. Maak gebruik van 'good practices' binnen de HAN.
5. Betrek studenten bij het ontwikkel- en evaluatieproces (herhaal enquête in 2006/2007).

7. Onderzoekscapaciteiten in het HAN minor aanbod (= deelproject III)

Inleiding

Het minorprogramma van de HAN biedt studenten die dit wensen de mogelijkheid om hun onderzoekscapaciteit verder te ontwikkelen dan het vereiste major niveau. Het gaat hierbij om persoonlijke profilering op het gebied van onderzoek (zie hoofdstuk 4.1.2.).

Om een onderzoeksmenor te mogen kiezen kan de HAN student verschillende motieven aandragen:

- om toe te passen bij de uitoefening van zijn beroep als permanente professionele capaciteit, voortkomend uit enerzijds persoonlijke belangstelling en anderzijds de behoefte om bij te dragen aan vernieuwing van de beroepspraktijk;
- om na afstuderen met al dan niet enkele jaren werkervaring in te stromen in een professional masteropleiding, aangeboden door de HAN en andere hogescholen en door buitenlandse 'universities';
- om te zijner tijd in te stromen in een universitaire masteropleiding, waarbij de minor geheel of gedeeltelijk kan dienen ter vervanging van de huidige door het wo aangeboden schakelprogramma's.

7.1. Onderzoeksmenor en doorstroomminor

De inhoud van hoofdstuk 7 is voor een groot deel gebaseerd op inhoudelijk overleg dat in de periode februari – mei 2006 is gevoerd met de Radboud Universiteit Nijmegen.

Aanleiding hiertoe vormde de wederzijdse behoefte om enerzijds onderzoeksminoren aan te bieden voor brede studentgroepen (α , β en γ -stromen), anderzijds afstemming te bereiken in het aanbod van RU schakelprogramma's. Landelijk wordt dit aangeduid als de zogenaamde 'academische indaling' van minoren.

Uit deel III van het projectvoorstel (zie Bijlage 1):

'Een deel van de HAN-bachelors wil doorstromen'⁵⁷ naar masterprogramma's zowel op hbo- als op wo-niveau. Optimale doorstroomprogramma's sluiten aan bij de capaciteiten van de hbo-bachelor. Voor het wo geldt in concreto: waar zitten de grootste discrepanties tussen een afgeronde hbo-opleiding en een academische bachelor? Deze discrepanties kunnen mogelijk al tijdens de hbo-opleiding worden opgeheven via een minoraanbod van 30 EC, te ontwikkelen door de universiteit in nauwe samenspraak met de hogeschool. Als vervolg hierop kan een verkort schakelprogramma nodig zijn voor instroom in een wo-master.

Uit bestuurlijk vooroverleg tussen HAN en RU Nijmegen (15 maart 2005) blijkt hiervoor van beide zijden belangstelling te bestaan. Op dit moment is ca 25 % van de hbo-doorstromers aan de RU Nijmegen afkomstig van de HAN. De HAN blijft voor de RU Nijmegen een preferente partner. Het is de intentie om de meest geschikte studenten van de HAN te selecteren en al tijdens hun verblijf aan de HAN voor te bereiden op een studie aan de RU Nijmegen.

Deelvragen

- 1. Wat kan de inhoud zijn van een minor 'Onderzoeksmethoden en technieken', te ontwikkelen door de universiteit voor brede groepen studenten, al dan niet voorgesorteerd in een α , β en γ -stroom?*
- 2. Hoe verhoudt deze onderzoeksmenor zich tot door afzonderlijke instituten aangeboden minoren die reeds voorbereiden op instroom in het wo?*
- 3. Wat zijn de randvoorwaarden en consequenties (t.a.v. toelating/selectie, financiën, kwaliteitszorg etc.)?*

⁵⁷ Het aantal neemt toe sinds invoering van het BaMa-stelsel: in 1995 stroomde 6,9 % van de hbo-afstuderenden door naar het wo; in 2003 was dit 12,5 %. Bron: Het hbo ontcijferd (2006)

In het overleg met de RU Nijmegen is er uiteindelijk voor gekozen om de volgende terminologie te hanteren:

1. de generieke onderzoeksminor voor brede α -, β - en γ -stromen, kortweg: *onderzoeksmminor*;
2. de opleidings specifieke doorstroomminor naar hbo- of wo-master, kortweg: *doorstroomminor*.

Voor nadere omschrijving en uitwerking wordt verwezen naar Bijlage 5: Kadernotitie minoren HAN-RU, versie 7 juni 2006.

Hierin worden de karakteristieken van beide typen minoren beschreven, evenals afspraken over de uitvoering, de selectie en toelating, de communicatie en voorlichting, en tenslotte de financiële randvoorwaarden (geactualiseerd conform het nieuwe WHOO bekostigingsmodel met leerrechten). De kadernotitie eindigt met aanbevelingen voor besluitvorming en tijdpad.⁵⁸

7.2. α -, β - en γ -stromen

In de betreffende notitie wordt een kader voor α - en γ -stromen uitgewerkt. Aangaande de β -stroom wordt begin juli eerst intern overleg gevoerd met HAN betrokkenen van voornamelijk de Faculteit Techniek. Het is wenselijk om hetzelfde kader te hanteren voor de β -stroom met andere universitaire partner(s).

Voor de β -onderzoeksmminor wordt in de toekomst de samenwerking met TU Eindhoven (en indirect TU Delft en TU Twente) geïntensiveerd. Hier wordt aangesloten bij reeds lopende pilots van Engineering.

Voor de bacheloropleidingen Health, Nursing, SGM en Applied Sciences zijn er samenwerkingsmogelijkheden met Wageningen University (Nutrition and Health, Food Technology, Food Safety), RU Nijmegen (o.a. Biomedische Wetenschappen, Speech and Language Pathology).

Voor de bacheloropleiding Opleidingskunde zijn er contacten met RUL en TU Twente.

7.3. Aanbevelingen

- De HAN biedt in haar minoraanbod diverse programma's aan waarin onderzoekscompetenties worden verdiept. Dit gebeurt bij voorkeur via een breed aanbod voor respectievelijk α -, β - en γ -stromen.
- Uitvoering kan geheel of gedeeltelijk plaatsvinden door anderen (m.n. universiteiten) onder bepaalde condities en tegen een financiële vergoeding. In het 1^e semester van 2006-2007 vindt inhoudelijke afstemming hierover plaats tussen HAN lectoren enerzijds en onderwijsdirecteuren RU anderzijds.
- Met ingang van het 2^e semester 2006-2007 starten de eerste pilots op dit gebied. Deze pilots worden gemonitord. De evaluatie door studenten, docenten en werkveld moet tot verbetering in de opzet leiden. In 2007-2008 zal implementatie op grote schaal plaatsvinden.
- De bestaande doorstroom- en schakelprogramma's naar professional (hbo-) of wo-master programma's worden in het 1^e semester 2006-2007 zorgvuldig op inhoud getoetst

⁵⁸ Na interne bespreking in HAN en RU geagendeerd op 27 september 2006 in beide Colleges van Bestuur.

en gestroomlijnd volgens het bovenbeschreven kader. Dit geldt tevens voor schakelprogramma's die samen met de Open Universiteit worden of zijn ontwikkeld.⁵⁹

7.4. Relatie met het honoursprogramma

Zijdelings kan ook een relatie worden gelegd tussen onderzoeksminoren, doorstroomminoren en honoursprogramma's.

Een honoursprogramma biedt studenten de mogelijkheid om een zwaardere variant van het reguliere programma te volgen. De verzwaring kan zowel de *diepgang* als de *breedte* van de studie betreffen. Het is een manier om getalenteerde studenten met een bijzondere motivatie op te sporen en te stimuleren (selectiecriteria! In Utrecht University College bv. propedeuse met gemiddeld 8 of hoger).

In de literatuur worden globaal 2 typen honoursprogramma's onderscheiden⁶⁰:

1. groepsprogramma of *general honours*. De instelling biedt voor groepen cursussen aan, waarin inhouden intensiever bestudeerd moeten worden, er ruimte is voor verdieping en studenten *in wetenschappelijk onderzoek* worden geïntroduceerd. De groepen zijn klein; grote aandacht voor actieve deelname van studenten aan het onderwijs; hechte samenwerking tussen studenten en docenten.
2. individueel programma of *departmental honours*. Het betreft een individuele leerweg die de student samen met de studiebegeleider opzet. Dit gebeurt meestal in de vorm van een '*honours contract*', dat de student de mogelijkheid biedt om eigen doelstellingen te formuleren. Het programma wordt afgesloten met een '*Senior Honours Thesis*' of andere creatieve opdracht die voor de examencommissie verdedigd moet worden.

Een 'general honours' programma biedt vaak uitstekende kansen voor vwo-instromers in het hbo om verdieping aan te brengen tijdens hun hbo bacheloropleiding. Het is goed denkbaar dat bepaalde honoursprogramma's nadruk leggen op onderzoekscompetenties.

Voorbeeld.

De HAN heeft landelijke subsidie verworven voor haar project: Ruim baan voor talent. Het gaat om een "bachelor with honours" in het domein Nursing.

Deelnemers zijn studenten met een vwo- of havo-vooropleiding die voldoen aan de selectiecriteria en belangstelling hebben voor een verrijkt (honours) programma. De verwachting is dat deze categorie studenten minder de keuze zal maken om direct door te stromen naar een masteropleiding, en in de directe beroepspraktijk van de verpleging zal gaan werken. Daar zullen zij o.a. innoverend en sturend zijn, en als rolmodel kunnen fungeren voor (aankomend) collega's. Het honoursprogramma draagt ook bij aan de kennispoortfunctie van de HAN, omdat deze studenten naar verwachting daar een wezenlijke bijdrage aan kunnen leveren.

Binnen het honoursprogramma zal de student – op geleide van zijn POP – twee minoren van 30 EC volgen, aansluitend op zijn ambitie en belangstelling.

Het afstudeerproject zal bestaan uit een onderzoek of een beleidsnotitie, waarna op basis van voorstellen in deze documenten een implementatie zal plaatsvinden. Van reguliere studenten worden daarentegen geen implementatie activiteiten verwacht⁶¹.

De uitvoering vindt plaats door HAN docenten met een masteropleiding en door externe coaches, excellente verpleegkundigen met minimaal een masteropleiding of vergelijkbaar niveau. Het is goed denkbaar dat binnen dit honoursprogramma een van de minoren op onderzoek gericht is en daarmee op innovatie van de beroepspraktijk.

⁵⁹ Zie bijvoorbeeld het Schakelprogramma van de HAN Produktgroep Bedrijfskunde (2006), het Discussiestuk Doorstroomminor Onderzoek van de HAN lectoren Engels en Heerkens (2005), de notitie 'Op weg naar een Master' van Horn, Engineering (2005) en de notitie 'Op onderzoek uit' van Buning, Pauwelussen en van der Pool (2005).

⁶⁰ Milius J., H. Oost en W. Holleman, Werken aan academische vorming. Ideeën voor actief leren in de onderwijspraktijk, IVLOS, UU (2001)

⁶¹ M.J.M. Adriaansen, Projectvoorstel Ruim baan voor talent, Bachelor with honours Nursing, 2005?

Project Onderzoek HAN

Definitieve versie, 18 januari 2006
Olga M. Teunissen

Bijlage 1

Projectnaam	Onderzoek HAN
Kostenplaats	HAN Onderwijs Flexibilisering (HOF)
Opdrachtgever	Namens HAN-MT : Programmamanager HOF: K. Van Kammen Programmamanager Kennispoort (KP): N. Maertens
Looptijd	1 december 2005 – 1 juni 2006
Projectopdracht	<p>I. Onderzoeksfunctie HAN</p> <p>I. Probleemverkenning: Onderzoeksfunctie HAN</p> <p><i>Aanleiding:</i></p> <p>Binnen het Hoger Onderwijs in Nederland ontbreekt een heldere visie op de relatie tussen de onderzoekstaken van wo en hbo.</p> <p>Hogescholen (en dus ook de HAN) worstelen met hun taakstelling op het gebied van toegepast onderzoek, en de rol die lectoraten/kenniskringen hierbij kunnen/moeten spelen. Een uniforme rode draad ontbreekt, zeker waar het de onderzoeksopvatting van de lectoraten onderling betreft. Lectoren worden verondersteld ook een bijdrage te leveren aan het curriculum van HAN-opleidingen (zowel bachelor- als eventuele masteropleidingen) en aan professionalisering van docenten.</p> <p>Volgens de HBO-raad is een heroriëntatie op zowel de onderzoeksfunctie als de positie van hogescholen in het bachelor-master stelsel dringend gewenst.</p> <p><i>Deelvragen:</i></p> <p><i>Jan-mrt:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is de onderzoeksfunctie van het hbo? <p><i>April-mei in debat met betrokkenen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Wat is de rol van de verschillende actoren? (lectoren, kenniskringen, docenten, studenten, beroepenveld). 3. Hoe wordt de relatie tussen de onderzoeksfunctie en het primaire proces geborgd? 4. Op welke wijze kan de onderzoeksfunctie op systematische wijze geoperationaliseerd worden en hoe verhoudt zich dit tot de diverse lopende initiatieven binnen de HAN? <p>II. Onderzoek in de HAN-bachelor</p> <p>II. Probleemverkenning: Onderzoek in de HAN-bacheloropleiding</p> <p><i>Aanleiding:</i></p> <p>Tijdens de HAN-bacheloropleiding wordt elke student methodisch geschoold in onderzoek/innovatie in het eigen beroepenveld. De methodiek/techniek verschilt per beroepssector.</p> <p><i>Deelvragen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welke bijdrage levert elke HAN-bachelor opleiding aan de methodische training van haar studenten t.a.v. onderzoek en innovatie? 2. Welke bijdrage leveren HAN-docenten hieraan? 3. Hoe is de relatie tussen het primaire proces en de lectoraten? (zie I.3)

<p>III. Doorstroomtrajecten naar masters</p>	<p>III. Probleemverkenning: Doorstroomtrajecten voor HAN-bachelors naar masters</p> <p><i>Aanleiding:</i></p> <p>Een deel van de HAN-bachelors wil doorstromen naar masterprogramma's zowel op hbo- als op wo-niveau. Optimale doorstroomprogramma's sluiten aan bij de competenties van de hbo-bachelor. Voor het wo geldt in concreto: waar zitten de grootste discrepanties tussen een afgeronde hbo-opleiding en een academische bachelor? Deze discrepanties kunnen mogelijk al tijdens de hbo-opleiding worden opgeheven via een minoraanbod van 30 EC, te ontwikkelen door de universiteit in nauwe samenspraak met de hogeschool. Als vervolg hierop kan een verkort schakelprogramma nodig zijn voor instroom in een wo-master.</p> <p>Uit bestuurlijk vooroverleg tussen HAN en RU Nijmegen (15 maart 2005) blijkt hiervoor van beide zijden belangstelling te bestaan. Op dit moment is ca 25 % van de hbo-doorstromers aan de RU Nijmegen afkomstig van de HAN. De HAN blijft voor de RU Nijmegen een preferente partner. Het is de intentie om de meest geschikte studenten van de HAN te selecteren en al tijdens hun verblijf aan de HAN voor te bereiden op een studie aan de RU Nijmegen.</p> <p>Ditzelfde geldt voor samenwerking met de Universiteit Wageningen, waar ook concrete voornemens bestaan voor nieuwe en (verbetering van) bestaande doorstroomprogramma's.</p> <p><i>Deelvragen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat kan de inhoud zijn van een minor 'Onderzoeksmethoden en technieken', te ontwikkelen door de universiteit voor brede groepen studenten, al dan niet voorgesorteerd in een α, β en γ-stroom? 2. Hoe verhoudt deze onderzoeksminor zich tot door afzonderlijke instituten aangeboden minors die reeds voorbereiden op instroom in het wo? 3. Wat zijn de randvoorwaarden en consequenties (t.a.v. toelating/selectie, financiën, kwaliteitszorg etc.)?
<p>Projectdoelen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gezamenlijk een eenduidige visie ontwikkelen op de onderzoeksfunctie van de HAN, zowel in bacheloropleidingen als in lectoraten/kenniskringen; 2) Kader ontwikkelen voor doorstroomprogramma's naar mastertrajecten (hbo en wo); 3) Samenwerking met de Radboud Universiteit Nijmegen (RU) en Wageningen Universiteit (WU) realiseren betreffende vormgeving van een doorstroomprogramma, ontwikkeld en aangeboden door de universiteit in nauwe samenspraak met de HAN.
<p>Projectactiviteiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desk-research (dec/jan) • Gesprekken, consultatie, debat, brainstorm, verwerking (jan/april) • Schrijven van Contourennotitie (mrt) en Eindnotitie (mei) • Bespreking rapportages in diverse gremia • Aanpassing na bespreking • Plan van Aanpak (PvA) schrijven voor vervolgfase en eventuele outline voor onderzoeksminor (mei)
<p>Projectresultaten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • eenduidige visie en draagvlak t.a.v. onderzoeksfunctie HAN, in afstemming op KP project 2 (lectoraten) en KP project 3 (graduate school); • explicitering van onderzoek in de bacheloropleiding; • gemeenschappelijk kader voor doorstroomprogramma masters; • plan voor ontwikkeling van onderzoeksminor en eventuele schakelprogramma's. Na te streven planning: voorbereiding en eventuele pilot in 2006-2007. Definitief aanbod en uitvoering in 2007-2008.

Projectrapportage	<p><i>Contourennotitie (eind maart 2006):</i> ter bespreking in</p> <ul style="list-style-type: none">- Expertisegroep en Stuurgroep Kennispoort- Chassiscommissie HOF en Stuurgroep HOF- CvB / HAN-MT <p><i>Eindnotitie (begin mei 2006):</i> ter vaststelling in CvB / HAN-MT (CvB draagt zorg voor bespreking in medezeggenschapsorganen).</p> <p><u>Voorstel voor vervolgfase (eind mei 2006) :</u> waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none">- ontwerp en voorbereiding doorstroomprogramma masters (door universiteit i.s.m. HAN)- inbedding onderzoek in HAN, zowel binnen onderwijs (alle opleidingen) als binnen lectoraten .

Teu180106

Bijlage 2.

Opvattingen over onderzoek in het Hoger Onderwijs: enkele karakteristieken

1. Onderzoekslandschap WHOO

In de nieuwe WHOO wordt aandacht besteed aan de wisselwerking tussen onderzoek door de universiteiten, de hbo instellingen en de technologie instituten (TNO en GTI's) die zich meer gaan richten op maatschappelijke thema's.

Zo ontstaat een onderzoekslandschap waarbinnen instellingen elk een eigen plaats en functie hebben: universiteiten vanuit het motief om te komen tot grensverleggend wetenschappelijk onderzoek over de volle breedte, dat de basis vormt voor wetenschappelijk onderwijs; hbo-instellingen vanuit het motief te komen tot opwaardering van de beroepsopleidingen, nauw gekoppeld aan de (ontwikkeling van de)

beroepspraktijk; de technologie instituten vanuit het motief om op lange termijn gericht onderzoek rond maatschappelijke thema's te doen, zowel ten behoeve van beleid van de

overheid als ten behoeve van het bedrijfsleven. Hiermee zijn de onderzoeksactiviteiten in hun kern benoemd. Aan de randen zal sprake zijn van enige overlap, maar dit is ook nodig met het oog op de gewenste samenwerking en onderlinge versterking van de kennisnetwerken⁶².

2. Multidisciplinariteit

Omdat toegepast onderzoek in het hbo zich laat leiden door vraagstellingen vanuit de praktijk, loopt het hbo niet zo snel in de valkuil van de monodisciplinaire benadering. Zeker in de huidige tijd, waar hbo bacheloropleidingen worden ondergebracht in bredere domeinen en instituten, is samenwerking tussen disciplines laagdrempelig en (zelfs) onvermijdelijk geworden. Studenten profiteren hiervan al tijdens hun bacheloropleiding.

Voor universiteiten is multidisciplinair onderzoek veel minder vanzelfsprekend en wordt nationaal en internationaal belemmerd door:

- het disciplinaire karakter van de universitaire structuur;
- cultuurverschillen en verschillen in aanpak tussen disciplines;
- het 'peer review systeem' en de daaraan gekoppelde beoordelingssystemen;
- versnippering aan de vraagzijde van onderzoek⁶³.

Waar het de opleidingen betreft, zijn de hogescholen ook succesvoller in het opzetten van multidisciplinaire opleidingen dan de universiteiten⁶⁴. Zeker voor de professional (hbo) masteropleidingen ligt hier een grote uitdaging.

3. Innovatiekracht

Innovatie is méér dan kennis: kennisontwikkeling is slechts de eerste stap bij innovatie en moet nog gevolgd worden door de omzetting van kennis naar praktische toepassingen en introductie van die toepassing in de markt. Innovatie is bij uitstek een multidisciplinair proces en wordt gestimuleerd als professionals van verschillende disciplines bijeen gebracht worden en samenwerken. Het gaat daarbij vaak om integrale vraagstellingen.

⁶² WHOO hoofdstuk 7.1.1. Functies van het bekostigde onderzoek, OCW (2006)

⁶³ AWT 54, 1+1 > 2, De bevordering van multidisciplinair onderzoek (2003).

⁶⁴ AWT 60, Samen slimmer in ketens, pg. 6 (2004)

Ook andere AWT adviezen benadrukken de rol van hogescholen bij innovatie: 'Waar universiteiten de functie hebben grensverleggend onderzoek te doen en nieuwe kennis te ontwikkelen, ligt het veel meer op het pad van hogescholen en TNO om beschikbare kennis te verspreiden en ten behoeve van concrete innovatietrajecten te helpen toepassen'.

Op het hbo gerichte aanbevelingen zijn:

- veel werk maken van stages en afstudeerprojecten in het MKB;
- expertise-ontwikkeling van docenten;
- bij het aantrekken van lectoren naast onderzoeks- en onderwijservaring ook affiniteit met en ervaring in de beroepspraktijk zwaar laten mee wegen⁶⁵.

Men spreekt van een kloof die geleidelijk gedicht moet worden. 'De kloof tussen de operationele kennisbehoefte van bedrijven en de aan universiteiten ontwikkelde kennis is te groot. Voor de meerderheid van bedrijven lijken op dit moment hogescholen betere samenwerkingspartners dan universiteiten⁶⁶.

Rond innovatie wordt vaak gesproken over de 'Europese paradox'. Ook Nederland heeft met deze paradox te maken, die inhoudt dat kennisinstellingen een uitstekend niveau van kennis produceren, maar dat de benutting in bedrijven achterblijft. Het MKB heeft behoefte aan vertaalslag!⁶⁷

4. Monitoring

Bijdrage aan innovatie alleen is niet genoeg. Er is tevens monitoring nodig om de effecten vast te leggen. Dit is nog een 'grijs' gebied.

Kennisuitwisseling tussen beroepsonderwijs en bedrijven is belangrijk, maar de opbrengst hiervan is nauwelijks systematisch gemeten^{68 69}.

Dialog meldt hierover het volgende: 'We hebben het vermoeden dat er veel samengewerkt wordt tussen universiteiten en hogescholen enerzijds en bedrijven anderzijds. Bedrijven sturen medewerkers naar cursussen op hogescholen en zij werken mee aan de inrichting van onderwijsprogramma's. Het ontbreekt echter aan studies die de omvang van deze samenwerking in kaart brengen. Evenmin is bekend welke hogescholen, universiteiten en bedrijven veel samenwerken en welke nauwelijks samenwerken. We komen dan ook tot de conclusie dat over dit mechanisme nauwelijks gegevens voorhanden zijn⁷⁰.

De conclusie is gerechtvaardigd dat er wel veel samenwerking is, maar te weinig onderzoek naar omvang van samenwerking en resultaten. Monitoring van innovaties vindt nauwelijks plaats.

5. Dimensies van kennistransfer

Er is veel recente literatuur beschikbaar over kennisontwikkeling en kenniscirculatie. Maar: wanneer is iets kennis? Gaat het om publicaties in tijdschriften of bijvoorbeeld ook om discussies tijdens een expertmeeting in een bedrijf?

Dialog onderscheidt de volgende gemeenschappelijke dimensies van kennistransfer:

- formele en informele kennisstromen (formeel vastgelegd bv. publicaties, patenten ← versus → informeel bv. contacten op conferenties en internet);
- expliciete (gecodeerde) en impliciete (tacieta) kennisstromen (dit zegt iets over type kennis; vastgelegd in handboeken, procedures en regels ← versus → sterk

⁶⁵ AWT 64, Innovatie zonder inventie. Kennisbenutting in het MKB, pg. 38 e.v. (2005)

⁶⁶ AWT 60, Samen slimmer in ketens, pg. 52 (2004)

⁶⁷ AWT 53, Backing winners, van generiek technologiebeleid naar actief innovatiebeleid, pg.50 (2003)

⁶⁸ AWT 47, Hógeschool van kennis, Kennisuitwisseling tussen beroepspraktijk en hogescholen, (2001)

⁶⁹ AWT 56, Netwerken met kennis. Kennisabsorptie en kennisbenutting door bedrijven (2003)

⁷⁰ Dialog, Naar een meetlat voor wisselwerking, pg. 65 (2003)

- persoonsgebonden ervaringskennis die 'on the job' kan worden overgedragen met veel interactie);
- spontane en geregisseerde kennisstromen (ontstaan vanzelf als neveneffect van bepaalde activiteiten (serendipity) ← versus → door beleidsvoerende partij gerichte acties om kennisstroom tot leven te roepen);
- directe en indirecte kennisstromen (direct bruikbaar of niet; indirecte kennis moet nog omgezet worden in een product of proces);
- persoonsafhankelijke en persoonsafhankelijke kennisstromen (bij overstap van onderzoekers naar bedrijven en andersom ← versus → zonder persoonlijk contact via publicaties e.a. media);
- fasen in de innovatiecyclus (verschillende vormen van kennisuitwisseling afhankelijk van fase);
- push (brengen) en pull (halen) kennisstromen.

Met name de twee laatstgenoemde dimensies lijken interessant voor de bijdrage vanuit hogescholen.⁷¹

O.M. Teunissen
Mei 2006

⁷¹ Dialog, Naar een meetlat voor wisselwerking (2003)

Bijlage 2 (vervolg)

6. Typering van onderzoek in hogescholen en universiteiten

NB. Dit is een indicatie, verzameld uit diverse literatuurbronnen. Grenzen zijn nooit scherp te trekken en ongewenst. Beter gezegd: de hogeschool heeft meer kenmerken uit de linker kolom; de universiteit heeft meer kenmerken uit de rechterkolom.

De Nederlandse situatie wijkt in dit opzicht sterk af van de internationale situatie, waar binaire systemen minder gepolariseerd zijn en het onderzoeks- en onderwijssysteem diverser is!⁷²

Hbo	Wo
kennis is decentraal georganiseerd (van till); dichtbij de markt / netwerken	kennis is centraal georganiseerd in wetenschappelijke disciplines
beroepscontext-gebonden	wetenschapsgebonden
innovatie van de beroepspraktijk maatgevend; theorie is daar dienstbaar aan.	wetenschappelijke vragen maatgevend; theorievorming is vertrekpunt (vrij naar van Lieshout)
market pull	theory push
vraaggericht	nieuwsgierigheidsgedreven
transdisciplinair/multidisciplinair	disciplinair (vgl Gibbons)
ontwerp en ontwikkeling <i>development, uitzoeken</i>	nieuwe inzichten opdoen <i>research, uitvinden</i>
doel: veranderen / innoveren	doel: doorgronden, verklaren
know how and know who (impliciete kennis; netwerken)	know what and know why (expliciete kennis) vgl Lundvall
hoe? <ul style="list-style-type: none"> • trial and error (op basis van kennis) • reflection in action (heuristisch zoekproces) vgl Schön 	hoe? <ul style="list-style-type: none"> • hypothesen, voorspellen • reflection on action (theoretisch)
resultaat: <ul style="list-style-type: none"> • prototypes bouwen • nieuwe applicaties • adviezen, workshops hierbij spelen mensen belangrijke rol, die iets met de kennis doen.	resultaat: <ul style="list-style-type: none"> • verifieerbaar, reproduceerbaar • wetenschappelijke publicaties • wetenschappelijke presentaties
effect: korte termijn	effect: lange termijn
Kennis genereren of toepassen die nodig is om product, dienst of proces te verbeteren. Kennis als vermogen.	Kennis vinden die nodig is om wetenschappelijke vraag te beantwoorden (paradigmawisseling). Kennis als product.

⁷² Bridging the Gap between Theory and Practice (2005)

Bijlage 3: Pro en Contra hbo onderzoek

Waarom zou het hbo niet aan onderzoek moeten doen?

- universiteiten kunnen het beter: +
- het hbo heeft te weinig onderzoekspersoneel: +
- leidt tot verdunning van de researchcapaciteit (incl. financ.): +
- de hbo-student is niet geïnteresseerd: +/-
- de hbo-docent is niet geïnteresseerd: +/-

Waarom zou het hbo wel aan onderzoek moeten doen?

- nationaal prestige: nu nog – (in 2010 +?)
- internationaal prestige: nu nog – (in 2015 +?)
- innovatie van de beroepspraktijk: ++
- noodzakelijk gezien kerntaak hbo-bachelor: +
- noodzakelijk gezien kerntaak hbo-master: ++
- noodzakelijk gezien kerntaak hbo-docent: +
- bijdrage aan wetenschappelijk onderzoek: - (afhankelijk van theoretisch kader?)
- bijdrage aan toegepast / praktijkgericht onderzoek: ++
- wetenschappelijke ambitie: -
- verrijking / kenniscirculatie MKB: ++
- nieuwe wetgeving legitimeert hbo onderzoek: ++

Conclusie:

- vanuit systeem oogmerk (binair systeem Nederland): men moet het niet willen
- vanuit kwaliteitsoogmerk huidige hbo: het is een bijna onmogelijke opgave
- vanuit timing: het is nog te vroeg ...
- vanuit de primaire taakstelling: het is een kwestie van overleven!
- vanuit de beroepspraktijk en maatschappelijk oogmerk: het is een must
- vanuit flexibiliserings- en individualiseringsoogmerk: het is haalbaar
- vanuit wetgeving: het is een nieuwe wettelijke taak!! (WHOO)

Enquête: Onderzoek in de HAN-bachelor opleiding (docent)

Onderstaande enquête is er op gericht om informatie te verzamelen over de onderzoekscomponent in de HAN-bachelor opleiding.
Met behulp van deze gegevens wordt gezien welke 'onderzoeksmajors' eventueel kunnen worden ontwikkeld binnen de HAN. De informatie wordt ook gebruikt voor het ontwikkelen van doorstroomprogramma's naar master opleidingen.
Gaarne inleveren uiterlijk 10 maart per interne HAN post, geadresseerd aan B. ter Heine, Kapittelweg 33 te Nijmegen.

Naam opleiding :
Ingevuld door :

1. Worden er tijdens de bachelor opleiding onderzoeksvaardigheden aangeleerd?

Onder onderzoeksvaardigheden verstaan we in deze enquête het volgende:
Een probleemstelling uit de beroepspraktijk kunnen uitwerken, relevante literatuur kunnen zoeken en bestuderen, op basis hiervan een onderzoek kunnen opzetten en verantwoorden, en de resultaten van dit onderzoek kunnen analyseren en presenteren.

- in de major:
.....
.....
- in het minoraanbod van de opleiding / het instituut :
.....
.....

2. Komt onderzoek **herkenbaar** voor in het curriculum (aparte modules, trainingen, practica enz.), of wordt het geïntegreerd in het totale programma?

.....
.....

Noem enkele voorbeelden :

.....
.....

3. Hoe typeert U dit onderzoek? (meerdere antwoorden mogelijk):

- kwalitatief onderzoek
- kwantitatief onderzoek
- fundamenteel of wetenschappelijk onderzoek
- toegepast of praktijkgericht onderzoek
- anders, namelijk

.....
.....

4. Methoden, Technieken en Statistiek.

4a. Welke Methoden en Technieken van onderzoek worden in de bachelor opleiding aangeleerd?

.....
.....
.....

4b. Welke Statistische programma's of Statistische bewerkingen leren de studenten?

.....
.....
.....

4c. Leren de studenten nog ander 'gereedschap' (tools) gebruiken in het kader van onderzoeksvaardigheden

.....
.....
.....

5. Welke beroepscompetenties kan de student verwerven door het (leren) uitvoeren van onderzoek?

.....
.....
.....

6. In welke van de beroepstaken komt het doen van onderzoek het meest pregnant naar voren?

.....
.....
.....

7. Wat heeft uw afgestudeerde nodig aan onderzoeksexpertise om in het beroepenveld (blijvend) te kunnen innoveren?

.....
.....
.....

Hartelijk dank voor uw medewerking.

O.M.Teunissen / B. ter Heine, februari 2006

Kadernotitie minoren HAN-RU

Versie 7 juni 2006

“In dit bredere verband zouden de universiteiten heel wel kunnen optrekken met het HBO. Daar wint zoals u weet de neiging veld om ook aan onderzoek te doen; iets waaromtrent in onze kringen heel wat scepsis heerst, die ik wel kan begrijpen, maar toch zou willen vrijwaren van polarisatie, symbooldenken en territoriumdrift. Per slot van rekening tekenen HBO en universiteiten samen voor hoger onderwijs in Nederland. Dat impliceert niet dat die instellingen per se moeten fuseren, maar zou niet moeten verhinderen dat WO en HBO gezamenlijk op de bres staan voor kwaliteit van het hoger onderwijs. Er is meer dan voldoende gemeenschappelijkheid om zoiets te rechtvaardigen, en het lijkt mij politiek-strategisch in elk geval vele malen effectiever dan met de ruggen naar elkaar toe opereren.”
Passage uit de jaarrede van prof. dr. Frits van Oostrom, president KNAW, 8 mei 2006.

0. Inleiding

Een deel van de studenten van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) heeft de ambitie om na het behalen van de bachelorkwalificatie door te stromen naar masterprogramma's in het wetenschappelijk onderwijs. Voor deze HAN-studenten komen – o.a. om redenen van nabijheid - dan vooral de masteropleidingen van de Radboud Universiteit (RU) in beeld. Grofweg een kwart van alle hbo-doorstromers aan de RU is afkomstig van de HAN.⁷³ De HAN en de RU beschouwen elkaar daarom met betrekking tot de doorstroom van hbo-bachelors naar wo-masters als preferente partner.

In een bestuurlijk overleg d.d. 15 maart 2005 hebben de Colleges van beide instellingen de intentie uitgesproken om een zogenaamde 'wetenschappelijke' minor van 30 EC te ontwikkelen voor HAN-studenten. Men dacht daarbij aan een minor op het gebied van onderzoeksvaardigheden, methoden en technieken, ontwikkeld en aangeboden door de RU, die door grotere groepen HAN studenten (voorgesorteerd in een α -, β - en γ -stroom) gevolgd zou kunnen worden. Zo'n minor zou goed passen in het recent ingevoerde, nieuwe onderwijssysteem van de HAN, de HOF (HAN Onderwijs Flexibilisering), met zijn kenmerkende major-minor structuur. De inhoud zou gericht moeten zijn op specifieke academische vaardigheden die HAN-studenten in hun opleidingen niet krijgen.

De voordelen van een constructie waarbij al een deel van de voorbereidingen op een mogelijke doorstroom naar een RU-master ingebouwd kan worden in het HAN-curriculum zijn tweeledig: enerzijds kan de HAN-student zich verder bekwamen in onderzoekscompetenties en ervaren of een masterprogramma (zowel hbo als wo) binnen zijn mogelijkheden ligt, anderzijds kunnen daarmee bestaande, niet-bekostigde, schakelprogramma's substantieel worden bekort.

⁷³ In het studiejaar 2005-2006 schreven zich 731 hbo-bachelors in aan de RU; 197 daarvan waren afkomstig van de HAN.

Een in te stellen werkgroep met vertegenwoordigers van beide instellingen zou deze door beide Colleges uitgesproken intentie nader moeten uitwerken.

Voor de RU sluit dit voornemen van beide Colleges goed aan bij het in september 2005 verschenen Strategisch Plan 2005-2009. Hierin wordt de ambitie uitgesproken om “bij te dragen aan de ontwikkeling van minoren bij hbo-instellingen in de regio teneinde getalenteerde hbo-studenten te kwalificeren voor de instroom in master-opleidingen van de RU”.

Ook is er een onmiskenbare relatie tussen het genoemde voornemen van beide Colleges en de ambities van de HAN om nadrukkelijker dan tot nu toe haar taakstelling op het gebied van toegepast onderzoek te formuleren alsmede de rol die lectoren en kenniskringen hierbij kunnen/moeten spelen. De HAN legt daarbij de nadruk op kennisontwikkeling en kenniscirculatie (o.a. door middel van op de beroepspraktijk gericht onderzoek) als een van haar kerntaken.

In deze notitie schetst de door de beide Colleges ingestelde werkgroep een kader voor het verder stroomlijnen van minoren (mede in relatie met schakelprogramma's HAN-RU) voor HAN-studenten. Naar de opvatting van de werkgroep moet dit kader op termijn bindend zijn voor de samenwerking tussen RU en HAN inzake ontwikkeling en uitvoering van minoren. Dit impliceert enerzijds dat alle *nieuwe* initiatieven in dezen binnen dit kader moeten worden vormgegeven. Anderzijds dienen de *bestaande* samenwerkingsvormen in dezen, voorzover dit nog niet het geval is, geleidelijk binnen dit kader te worden ingepast.

Centraal in dit kader staat een tweedeling tussen twee soorten minoren: de onderzoeksminoren en de doorstroomminoren. Beide minoren kennen elk een eigen doelgroep van HAN-studenten en kennen ook onderscheiden selectie- en toelatingsprocedures. In paragraaf 3 en 4 wordt deze tweedeling nader uitgewerkt. Daaraan vooraf gaat in paragraaf 1 een verslag van de werkwijze van de werkgroep en in paragraaf 2 een motivering waarom vooralsnog gekozen wordt voor de ontwikkeling van onderzoeks- en doorstroomminoren in de alfa- en gammasector. In paragraaf 5 wordt het belang onderstreept van een eenduidige voorlichting en communicatie over beide minoren aan studenten en medewerkers en in paragraaf 6 worden de financiële randvoorwaarden geschetst. In paragraaf 7 tot slot formuleert de werkgroep haar advies richting beide Colleges aan de hand van een aantal beslispunten met een daarbij behorend tijdpad, ter implementatie van de in deze notitie verwoorde voorstellen.

1. Werkwijze

De werkgroep is samengesteld uit de volgende personen:

Namens RU:

- prof. dr. J. Janssens, onderwijsdirecteur Pedagogiek en Onderwijskunde, tevens voorzitter van het platform van onderwijsdirecteuren RU;
- dr. M. Jagtman, onderwijsdirecteur Letteren;
- dr. J. Linssen, hoofd onderwijsbureau Filosofie en Theologie en onderwijscoördinator Faculteit der Filosofie;
- drs. W. Brand, directeur Dienst Studentenzaken.
- drs. A. van Hout, beleidsmedewerker Marktverkenning, Strategie en Ontwikkeling (MSO).

Namens HAN:

- drs. O. Teunissen, projectleider Onderzoek HAN (tevens voorzitter overleg);
- drs. B. van Bergen, directeur Faculteit Gedrag, Gezondheid en Maatschappij;
- drs. K. van Kammen, projectleider HOF en directeur Social Studies;
- drs. J. Schaap, voorzitter instituutdirectie Bedrijfskunde en Rechten, Faculteit Economie en Management;
- drs. B. ter Heine – van Oosterum, projectleider minoren.

De werkgroep werd secretarieel ondersteund door P. van der Wijst (RU / verslaglegging) en J. Veltman (HAN / agendering).

Na vooroverleg in kleine kring heeft de werkgroep vier maal vergaderd in de periode maart tot mei 2006. De besprekingen zijn thematisch gevoerd en hebben geleid tot de in deze notitie verwerkte voorstellen. Indien nodig hebben betrokkenen hun achterban geconsulteerd aangaande de haalbaarheid van de voorstellen.

Om helderheid te bieden over de status van de minoren is na enige discussie gekozen voor de tweedeling, zoals wordt beschreven in hoofdstuk 3.

In de door TU Eindhoven en RU gezamenlijk uitgebrachte brochure 'Criteria for Academic Bachelors and Masters curricula' worden zeven academische vaardigheden onderscheiden. De werkgroep heeft vastgesteld dat in het minoraanbod de nadruk zal dienen te liggen op de vaardigheden 1 (kundig zijn in een of meer wetenschappelijke disciplines), 2 (bekwaam zijn in onderzoeken) en 4 (hanteren van een wetenschappelijke benadering).

De werkgroep heeft in haar laatste vergadering de verwachting uitgesproken dat de notitie - na fiatting door de beide Colleges - kaderstellend zal worden voor nadere inhoudelijke uitwerking door verwante disciplines van de HAN (lectoren en kenniskring) en de RU (onderwijsdirecteuren en docenten).

2. Brede studentenstromen: keuze voor alfa en gamma

Aanvankelijk werd beoogd om voor drie brede HAN-studentenstromen een minoraanbod te benoemen.

Al tijdens het vooroverleg werd duidelijk dat voor β -richtingen (met name scheikunde, informatica, moleculaire wetenschappen en gezondheidswetenschappen) de afstemming van oudsher goed verloopt, al zijn dit voor hbo-doorstromers vaak langdurige studietrajecten. Daarnaast omvat het β -cluster een zeer grote diversiteit aan opleidingen met doorgaans zeer kleine aantallen β -studenten. Voor Engineering zijn HAN-bachelors meer aangewezen op Technische Universiteiten in de wijde regio, voor Food Technology vindt afstemming plaats met Wageningen University.

Om deze reden is prioriteit gelegd bij de α - en γ -clusters, waar doorgaans grotere groepen studenten doorstromen. Dit laatste neemt overigens niet weg dat eenzelfde kader straks met succes kan worden toegepast voor het β -cluster.

Bij de uitwerking is, vanuit RU-perspectief, daarom gekozen voor:

- Cluster α : letteren, theologie, filosofie;
- Cluster γ : sociale wetenschappen, managementwetenschappen, rechten.

3. Het minoraanbod: twee soorten minoren

In onderstaand voorstel is sprake van twee typen minoren, die beide door de HAN worden aangeboden als onderdeel van het HAN-curriculum. Uitvoering vindt gedeeltelijk of geheel plaats door de RU onder bepaalde condities en tegen een overeengekomen financiële vergoeding.

De minoren worden aangeduid als:

- de generieke onderzoeksminor HAN, kortweg: onderzoeksminor
- de opleidingsspecifieke doorstroomminor HAN/RU, kortweg: doorstroomminor

3.1. De onderzoeksminor

- er komen twee onderzoeksminoren voor resp. een brede α - en een brede γ -stroom (zie toelichting);
- de eigenaar van de onderzoeksminor is *een instituut* (onderdeel van een faculteit) van de HAN;
- de onderzoeksminor wordt opgenomen in het HAN-minoraanbod;
- de omvang bedraagt 30 EC;
- is bestemd voor de gemotiveerde en betere HAN-bachelorstudent;
- de inhoud wordt bepaald door HAN in overleg met RU;
- beoogt HAN-studenten onderzoekscompetenties mee te geven om later in de beroepspraktijk toegepast onderzoek te kunnen uitvoeren en/of om door te stromen naar een professional (hbo-) of wo-master;
- heeft een directe relatie met HAN-lectoraten en hun kenniskringen;
- draagt bij aan de onderzoeksfunctie van de HAN.

Toelichting:

Voornemen: Er worden door de HAN, in overleg met de RU, twee onderzoeksminoren aangeboden, een voor een brede stroom α -studenten en een voor een brede stroom γ -studenten.

Elke onderzoeksminor bestaat uit een generiek deel en een gedifferentieerd deel.

Het *generieke deel* kan bestaan uit generieke cursussen methodologie voor de α - resp. γ -wetenschappen (tot een maximum van 15 EC). Als de inhoud, toetsing en mogelijk ook uitvoering van deze cursussen in handen zijn van RU-docenten dan kunnen, in het geval de student later besluit alsnog te willen doorstromen naar een RU-master in de Faculteiten der Sociale Wetenschappen of Letteren, deze generieke cursussen in mindering gebracht worden op het bestaande niet-bekostigde schakelprogramma.

In plaats van als uitvoerder kunnen RU-docenten ook als beoordelaar of adviseur bij dit generieke deel van de onderzoeksminor betrokken worden. Afhankelijk van de bijdrage van RU-docenten aan uitvoering, beoordeling en/of advisering wordt hiervoor door de HAN een financiële vergoeding betaald.

Bij de ontwikkeling en uitvoering van het generieke deel worden ook HAN lectoren betrokken; de inzet wordt in nauw overleg tussen HAN-lectoren en RU-verantwoordelijken (vice-decanen onderwijs en/of onderwijsdirecteuren) vastgesteld.

Het *gedifferentieerde deel* wordt ontwikkeld en uitgevoerd door de HAN, met medebetrokkenheid van HAN-lectoren en docenten (o.a. uit de kenniskringen). Het gedifferentieerde deel wordt afgestemd op de verschillende bacheloropleidingen *binnen* een stroom en de hiermee samenhangende beroepscontexten.

Het kan hier gaan om een leeronderzoek in de context van een bepaald beroep of om methodiekontwikkeling van het eigen beroep. De begeleiding vindt plaats door de experts op dit gebied: lectoren, docenten, externe beroepsbeoefenaren.

In de Bijlage zijn voorbeelden opgenomen van generieke RU cursussen die – opgenomen in een onderzoeksminor- tot reductie kunnen leiden van het schakelprogramma.

3.2. De doorstroomminor

- de eigenaar van de doorstroomminor is de RU;
- de omvang bedraagt 30 EC, 'in te dalen' als onderdeel van het HAN-curriculum;
- de doorstroomminor wordt opgenomen in het HAN-minor aanbod;
- is uitsluitend bestemd voor de betere/beste HAN-studenten met academische ambities;
- selectie en toelating door HAN conform met RU overeengekomen criteria;

- uitvoering van onderwijs door RU-docenten;
- toetsing en eindbeoordeling door RU-docenten onder verantwoordelijkheid van de betreffende examencommissie. Toetsing en beoordeling moeten gedurende de minor wel op meerdere momenten plaatsvinden, niet op één moment aan het einde van de minor;
- de inhoud is een combinatie van (deels opleidingsspecifieke) onderzoeksmethodologie en opleidingsspecifieke cursussen;
- indien de HAN-student aan de eisen voldoet dan wordt 30 EC in mindering gebracht op -of het vervangt volledig- het bestaande niet-bekostigde schakelprogramma;
- voorlichtingsteksten over deze minoren (in brochures en op websites) moeten door beide partijen worden gefiatteerd;
- betaling door HAN aan RU.

(voorbeeld: minor 'Vorbereiding op master bedrijfswetenschappen RU Nijmegen' als onderdeel van curriculum van aantal economische opleidingen van de HAN).

Overige afspraken doorstroomminor:

- a. Beide partijen evalueren na elk jaar de gehanteerde selectie- en toelatingscriteria voor de doorstroomminor, alsmede de gerealiseerde deelnemersaantallen en het behaalde rendement;
- b. Indien de doorstroomminor niet met een voldoende eindresultaat door de HAN-student wordt afgerond is het aan de examencommissie van de HAN om te bezien of de wel behaalde onderdelen kunnen worden gehonoreerd binnen het kader van het minor programma (bijvoorbeeld door uitbreiding met andere onderdelen tot een samenhangende minor van 30 EC).

4. Selectie en toelating

Voor de **onderzoeksmminor** stelt de werkgroep de volgende selectie- en toelatingsprocedure voor:

- De examencommissie van het HAN-instituut waartoe de student behoort, beoordeelt of de minor geen overlap heeft met het majoraanbod.
- Voor de minor worden de volgende instapeisen vastgesteld:
 - De student heeft zich goed georiënteerd op de mogelijkheden van het beroep waarvoor hij wordt opgeleid, o.m. blijkend uit het behaald hebben van minimaal 120 EC in het majorprogramma van de HAN.

- De student kan wetenschappelijke (Engelstalige) literatuur in het eigen vakgebied zoeken en de relevantie voor de eigen beroepsuitoefening beoordelen.
- De student bezit op basaal niveau kennis en vaardigheden in methoden en technieken van onderzoek in het eigen vakgebied⁷⁴.
- De student heeft zijn motivatie voor de minor opgenomen in het POP (persoonlijk ontwikkelingsplan).
- De studieloopbaanbegeleider adviseert de student over het volgen van de onderzoeksminor, waarbij hij zich vooral baseert op:
 - de beroepsoriëntatie van de student;
 - de leerstijl van de student.

Voor de **doorstroomminor** stelt de werkgroep de volgende selectie- en toelatingsprocedure voor:

- De student heeft minimaal 120 EC behaald van het majorprogramma van de HAN met de aantekening dat er wel aanvullende inhoudelijke eisen gesteld kunnen worden, bijvoorbeeld door het benoemen van major onderdelen die per se behaald moeten zijn. Deze laatste inhoudelijke eisen moeten per doorstroomminor worden geformuleerd in overleg tussen de examencommissies van de betreffende HAN- en RU-opleiding.
- De student behoort tot de betere/beste studenten van zijn HAN-opleiding, mogelijk te definiëren in termen van een gemiddeld cijfer (7) voor de tot dan toe behaalde onderdelen van de major.
- De student heeft zijn motivatie voor de minor opgenomen in het POP (persoonlijk ontwikkelingsplan). Hij verwoordt daarin nadrukkelijk ook zijn academische ambities.
- De examencommissie van de HAN-major heeft een positieve verklaring afgegeven over het volgen van deze minor.
- Indien wenselijk of noodzakelijk zullen beide partijen (HAN en RU) onder- en bovengrenzen vaststellen voor het aantal HAN-studenten dat aan deze minor kan deelnemen.

Optioneel zijn nog de twee onderstaande selectiecriteria. Met daarbij de aantekening dat elke RU-opleiding die een doorstroomminor aanbiedt aan HAN-studenten deze extra ingangseisen zo precies mogelijk formuleert.

- (indien niet in het bezit van een vwo-diploma) De student geeft aantoonbaar blijk van een voldoende beheersing van de Engelse taal, nodig voor het volgen van een academische masteropleiding.
- De student behaalt een voldoende resultaat voor een onafhankelijke test die zijn academische competenties meet. Voorbeelden:
 - de GMAT-test die de RU-opleiding Bedrijfswetenschappen voorlegt aan HAN-studenten die opteren voor deelname aan de

⁷⁴ Dit criterium wordt zonodig nader geconcretiseerd na vaststelling van de inhoud van de minor.

doorstroomminor 'Vorbereiding op master bedrijfswetenschappen
RU Nijmegen'

- het Pre-master-assessment zoals ontwikkeld door de VU.

De kosten voor het afleggen van dergelijke tests zijn voor rekening van de student.

5. Communicatie en voorlichting

HAN-studenten moeten goed voorgelicht worden, zowel over de onderzoeks- als de doorstroomminoren. Vooral bij de doorstroomminor is het voor alle betrokken partijen van het grootste belang dat er een optimale uniformiteit wordt nagestreefd bij de voorlichting aan HAN-studenten die opteren voor deelname aan deze doorstroomminor. Niet alleen over de selectie- en toelatingsprocedure, over de inhoud, vormgeving en organisatie van de minor, maar vooral ook over de vraag in welke mate (geheel of gedeeltelijk) het met een voldoende resultaat afsluiten van deze doorstroomminor vervangend is voor het schakelprogramma naar de RU-master.

Concreet betekent dit dat beide partners (HAN en RU) alle schriftelijke vormen van voorlichting (folders, brochures, teksten op websites) over beide minoren wederzijds fiatteren en dat er ook goede afspraken gemaakt worden over mondelinge vormen van voorlichting. Het verdient aanbeveling dat per instelling 1 tot 2 contactpersonen, werkzaam op het centrale niveau van de instelling, hiervoor zorgdragen. Deze contactpersonen geven daarna bindende instructies aan voorlichters die verbonden zijn aan de betrokken opleidingen van beide instellingen.

6. Financiële randvoorwaarden

6.1. Verrekening van kosten

Wanneer RU-docenten worden ingezet in de HAN-minor worden de kosten hiervan verrekend. Voor de uitvoering van een volledige minor van 30 EC door de RU wordt € 1240,- per HAN-student in rekening gebracht (conform het recente convenant bij Bedrijfswetenschappen). Bij uitvoering van delen van de minor door RU-docenten vindt verrekening naar rato plaats.

6.2. Collegegelden en bekostiging in relatie tot leerrechten

OCenW is voornemens om met ingang van 2008 één bekostigingsmodel in te voeren voor de onderwijsbekostiging van het hele Hoger Onderwijs (hbo en wo). In verband hiermee ligt het in de bedoeling van OCenW om met ingang van 1 september 2007 leerrechten in te voeren. Dit heeft ook gevolgen voor de doorstroom van hbo'ers naar het wo; zowel voor de student als voor de wo-instelling. Een korte beschouwing over deze gevolgen is het onderwerp van deze paragraaf.

Een leerrecht geeft recht op het betalen van het wettelijke collegegeld. Voor Nederlanders en met Nederlanders gelijkgestelden betekent een leerrecht ook recht op studiefinanciering. Als de leerrechten verbruikt zijn en de studie is nog niet met succes afgerond, krijgt de student zogenaamde uitlooprechten. Een uitlooprecht geeft recht op het betalen van het wettelijke collegegeld maar niet meer op studiefinanciering.

Indien studenten uit hun leerrechten en uitlooprechten zijn gelopen betalen zij voor twee jaar extra studie het gemaximeerde collegegeld (bedraagt maximaal twee maal het wettelijk vastgestelde collegegeld) en indien dit langer duurt vervolgens het instellingscollegegeld dat kostendekkend mag zijn. Instellingen worden alleen bekostigd voor de fase waarin studenten leerrechten hebben.

Studenten met een hbo-diploma die ingestroomd zijn in de schakelfase (meer precies: die zijn ingeschreven in de wo-bachelor om een deficiëntieprogramma te volgen) kunnen geen leerrechten of uitlooprechten inzetten, komen niet in aanmerking voor betaling van het wettelijk vastgestelde of het gemaximeerde collegegeld, en zullen daarom het instellingscollegegeld moeten betalen. Bij inschrijving van deze studenten in de (pre-)masterfase (zie volgende subparagraaf) zouden zij wel leerrechten kunnen inzetten en bovendien aanspraak kunnen maken op uitlooprechten voor de betaling van het wettelijk vastgestelde collegegeld.

6.3. Consequenties voor minoren en schakelprogramma's

Het is dus zaak dat hbo-studenten met ambities richting een wo-master zoveel mogelijk binnen hun bacheloropleiding een doorstroomminor doen.

Voor het deel van het schakelprogramma dat na aftrek van de doorstroomminor resteert kan de student met een hbo-diploma die wordt ingeschreven in de wo-bachelorfase -zoals in 6.2. vermeld werd- geen leerrechten inzetten. Gevolg hiervan is dat dit programma voor de wo-instelling niet bekostigd wordt en dat de student het instellingscollegegeld moet betalen.

Op het moment dat zij toegelaten zijn tot het masterprogramma hebben hbo-bachelors nog voor een jaar leerrechten (of voor twee jaar voor β -studies en medische wetenschappen) en voor een jaar uitlooprechten. Zij betalen dan het wettelijke collegegeld, ontvangen studiefinanciering en ze worden bekostigd tijdens de inzet van hun leerrechten.

Op de RU worden, net zoals bij bijna alle andere universiteiten, hbo-bachelors voor de duur van het schakelprogramma ingeschreven in de bachelorfase. Pas met een 'bewijs van toelating tot de master van RU-opleiding X', verkregen na een succesvolle afronding van het schakelprogramma, kan de student aan de RU worden ingeschreven in de masterfase.

Bij de Vrije Universiteit (VU) en de Universiteit van Tilburg (UvT) worden hbo-bachelors die een schakelprogramma volgen ingeschreven in de masteropleiding. Onder de officieuze titel 'pre-master' rondt de hbo-bachelor dan zijn schakelprogramma af. Deze vorm van inschrijving zorgt ervoor dat studenten leerrechten kunnen inzetten en dus in aanmerking komen voor betaling van het

wettelijk collegegeld, studiefinanciering ontvangen en bekostigd worden. Echter, zij zullen dan in de masterfase wellicht ook uitlooptrechten moeten inzetten en wanneer deze verbruikt zijn, moeten zij een gemaximeerd collegegeld betalen. Bij de inschrijving van de hbo-bachelor als 'pre-master' hebben de RU en andere universiteiten grote aarzelingen omdat:

- het maar de vraag is of deze constructie juridisch waterdicht is: kan de student die het schakelprogramma nog niet of slechts gedeeltelijk heeft afgerond wel de toegang ontzegd worden tot het masteronderwijs? Hij is immers ingeschreven als masterstudent!;
- het nog onduidelijk is of OGenW deze constructie wel zal accepteren.

6.4. Drie modellen

Er zijn -met het oog op de invoering van leerrechten- meerdere modellen denkbaar waarin het schakelprogramma wordt uiteengelegd in een doorstroomminor van 30 EC in het hbo-curriculum al dan niet aangevuld met een resterend deel van het schakelprogramma in het wo.

Model A (voorbeeld: RU-Bedrijfswetenschappen) beperkt zich tot een schakelprogramma dat wordt aangeboden in de vorm van een doorstroomminor van 30 EC. Daardoor stromen hbo-bachelors na deze minor rechtstreeks (als tenminste ook voldaan is aan een of meer toelatingsonderzoeken, zoals bijvoorbeeld de GMAT-test bij Bedrijfswetenschappen) in het masterprogramma in. De hbo-bachelors volgen in dit model *binnen* hun hbo-studie het schakelprogramma met inzet van hun leerrechten en qua bekostiging zijn er voor het hbo en wo geen nadelige gevolgen.

Model A

- *30 EC in doorstroomminor hbo, daarna instroom in de wo-master, mits, indien bepaald, voldaan is aan een of meer toelatingsonderzoeken, zoals bijvoorbeeld de GMAT-test bij Bedrijfswetenschappen*
- *Dit model houdt in dat studenten na het behalen van hun hbo-bachelor inclusief de minor van 30 EC rechtstreeks worden ingeschreven in de wo-master.*
- *Dit model is aantrekkelijk voor student en wo-instelling. Voor de hbo-instelling zijn er geen negatieve financiële consequenties.*

Zodra het schakelprogramma meer dan 30 EC omvat ontstaan er zowel voor de instelling als de hbo-student financiële gevolgen. Een schakelprogramma van 60 EC (model B) of 90 EC (model C) kan voor een deel van 30 EC worden ondergebracht in een doorstroomminor in het hbo. Het resterende deel valt echter buiten het hbo-curriculum. Indien hiervan EC kunnen worden ondergebracht bij het wo in de vorm van een *pre-master* conform de praktijk van

de VU en de UvT, dan wordt dit deel bekostigd, zetten studenten hun leerrechten in en hebben dus recht op wettelijk collegegeld. Echter, een schakelprogramma van meer dan 60 EC (inclusief de 30 EC in de doorstroomminor van het hbo) is niet meer substantieel binnen het masterprogramma te verwerken. Er zal dan een schakelprogramma voorafgaand aan de inschrijving in de masters moeten worden gevolgd, waarvoor hbo-bachelors geen leerrechten kunnen inzetten, het wo geen bekostiging ontvangt en de kosten hiervan voor student en opleiding hoog zijn. Dit model (C) is dus voor alle partijen financieel onaantrekkelijk.

Model B

- *30 EC in doorstroomminor hbo, daarna schakelprogramma 30 EC, daarna instroom in de master .*
- *Dit model houdt in een schakelprogramma van 30 EC waarvoor studenten geen leerrechten kunnen inzetten en instellingscollegegeld betalen en het wo geen bekostiging ontvangt, **tenzij** deze 30 EC in het masterprogramma zijn opgenomen en de student wordt ingeschreven in de pre-masterfase, conform praktijk VU en UvT.*
- *Dit model is aantrekkelijk voor student en wo-instelling, mits de student wordt ingeschreven in de (pre-)masterfase. Voor de hbo-instelling zijn er geen negatieve, financiële consequenties.*

Model C

- *30 EC in doorstroomminor hbo, daarna schakelprogramma 60 EC, daarna instroom in de master.*
- *Dit model houdt in een schakelprogramma van 60 EC waarvoor studenten geen leerrechten kunnen inzetten en instellingscollegegeld betalen en het wo geen bekostiging ontvangt. Het schakelprogramma is hier te omvangrijk om überhaupt te kunnen denken aan de premaster-constructie van model B.*
- *Dit model is onaantrekkelijk voor zowel student als wo-instelling. Voor de hbo- instelling zijn er geen negatieve, financiële consequenties .*

In alle drie de modellen zijn, gezien vanuit het perspectief van de hbo-student, twee instroommomenten per jaar in de masters gewenst (i.c. bij aanvang van elk semester). Dit sluit aan bij de flexibilisering die in het hbo plaatsvindt. Gaat het bij zo'n tweede instroommoment om kleine aantallen studenten dan is dat voor RU-opleidingen financieel onaantrekkelijk.

6.5. Conclusie

De conclusie van deze paragraaf kan niet anders zijn dan dat het bij de doorstroom van hbo-bachelors naar de wo-masters vanuit een financieel oogpunt altijd aantrekkelijk is, zowel voor de student als de ontvangende wo-instelling (RU), om een zo groot mogelijk deel van het schakelprogramma te laten 'indalen' in het hbo-curriculum (van de HAN). In de terminologie van deze notitie: als doorstroomminor. Voor het dan nog resterende deel van het schakelprogramma is inschrijving van de afgestudeerde hbo-student als wo-bachelor voor zowel de student als de wo-instelling (RU) financieel onaantrekkelijk. Bij een inschrijving van de hbo-student als pre-master (zoals bij de VU en UvT) heeft de werkgroep twijfels. Pas als op korte termijn werkelijk alle ins en outs van het nog in te voeren stelsel van leerrechten duidelijk zijn, is het mogelijk over dit alternatief hardere uitspraken te doen.

7. Besluitvorming en tijdpad

juni of begin juli 2006

- De notitie wordt afzonderlijk voorgelegd aan de Colleges van HAN en RU waarna eventueel bijstelling van de notitie plaatsvindt.

september of begin oktober 2006

- In het gezamenlijk periodieke overleg van beide Colleges wordt hen gevraagd positief te besluiten over het in de notitie beschreven kader met als kern de in hoofdstuk 3 en 4 beschreven twee soorten minoren alsmede de in hoofdstuk 5 en 6 beschreven randvoorwaarden. Zij consulteren daarbij respectievelijk het HAN-Managementteam en voor de RU het College van Decanen en de betrokken faculteitsbesturen.
- Beide colleges stellen vervolgens twee werkgroepen in (bestaande uit HAN-lectoren en RU-onderwijsdirecteuren) om de voorgestelde onderzoeksminoren in zowel de alfa- als gammasector nader uit te werken.
- Mocht er inmiddels meer duidelijkheid zijn ontstaan over de leerrechten dan stellen de beide Colleges een overleggroep in met experts uit beide instellingen om de financiële randvoorwaarden, op basis van de nieuwe condities, nader te preciseren.

begin december 2006

- Beide werkgroepen rapporteren aan beide Colleges met daarin opgenomen concrete voorstellen voor een pilot.
- Parallel aan de werkzaamheden van beide werkgroepen in de periode oktober –december 2006 wordt het bestaande overleg tussen HAN en RU over de doorstroom hbo-wo 'gestroomlijnd' conform het in deze notitie ontworpen kader. Dat zou dan moeten gelden voor alle faculteiten van beide instellingen, ook voor de RU-Faculteit der Rechtsgeleerdheid.

december 2006 of begin januari 2007

- Beide Colleges stemmen in met de voorstellen opgenomen in de rapportage van beide werkgroepen.

tweede semester 2006-2007

- Start pilot met twee onderzoeksminoren (alfa- en gamma) op HAN.

februari 2007

- Aanwijzen van 2 contactpersonen op centraal niveau van HAN en RU die communicatie en voorlichting over beide in de notitie voorgestelde soorten minoren gaan coördineren en daarbij uniforme instructies geven aan decentrale voorlichters.

Bijlage bij Kadernotitie minoren HAN-RU

Voorbeelden van vijf generieke RU-cursussen in de alfa- en gammasfeer die opgenomen kunnen worden in onderzoeksminoren van de HAN en die in dat geval kunnen leiden tot een in aantal EC overeenkomende reductie van het schakelprogramma van een HAN-bachelor naar een RU-master.

Beginselen van wetenschappelijk onderzoek (Faculteit der Letteren)

EC: 5

'De Letteren? Daar stort geen brug van in,' zei ooit een hoogleraar Taalkunde. In een zestal colleges wordt duidelijk gemaakt hoe de geschiedenis, de taalkunde, de letterkunde en de kunstdisciplines aan de eisen van de wetenschappelijke deugdelijkheid voldoen. Met begrippen uit de wetenschapsfilosofie wordt in deze cursus het waarheidsstreven en de groei van kennis in de verschillende letterendisciplines geanalyseerd. Centraal staan de kenmerken van alfa-onderzoek binnen de chaotische en soms tegendraadse discussie over de grondslagen van de geesteswetenschappen. Aan de hand van een handboek en een aantal artikelen krijgt de student zo een beeld van de manier waarop binnen de verschillende letterendisciplines onderzoek gedaan wordt.

Leerdoelen:

- het verwerven van inzicht in de manier waarop het onderzoek binnen de letterendisciplines plaatsvindt;
- het aanleren van basale heuristische vaardigheden mede met behulp van ICT-hulpmiddelen;
- het verwerven van inzicht in de verhouding tussen de geesteswetenschappen en wetenschapsfilosofische theorieën.

Onderzoeksmethoden (Faculteit der Sociale Wetenschappen)

EC:5

- Het leren formuleren van probleemstellingen voor kwalitatief en kwantitatief onderzoek;
- Het leren uitwerken van onderzoeksontwerpen voor kwalitatief, experimenteel en correlatief onderzoek;
- Kennis en toepassing van kwalitatieve en kwantitatieve technieken voor dataverzameling, -verwerking en -analyse.

Statistiek (Faculteit der Sociale Wetenschappen)

EC: 5

- Beschrijvende statistische gegevens in tabellen en grafieken kunnen weergeven en interpreteren;
- Elementaire statistische analyses kunnen uitvoeren met SPSS;
- Inzicht en vaardigheden m.b.t. statistische schattings- en toetsingsprocedures.

Wetenschapsfilosofie (Faculteit der Sociale Wetenschappen)

EC: 5

- Kennis van en inzicht in de belangrijkste wetenschapsfilosofische opvattingen over de grondslagen en uitgangspunten van sociale wetenschappen (geesteswetenschappelijke stroming, empirisch-analytische benadering, kritische theorie).

Het ontwikkelen van meetinstrumenten (Faculteit der Sociale Wetenschappen)

EC: 5

- Elementaire testtheorie (betrouwbaarheid, validiteit, normering);
- Technieken van observatieonderzoek;
- Het ontwikkelen van vragenlijsten.