

Zo kan onderzoekend vermogen van hbo-docenten groeien

Als hbo-docent kom je regelmatig momenten tegen waarop je even niet (zeker) weet hoe je moet handelen (Ommering et al., 2023). Dat is niet gek in een dynamische context met snelle ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan de opkomst van GenAI en de vragen die dit oproept voor bijvoorbeeld het ontwikkelen van opdrachten of toetsing. Op dit soort momenten van niet-weten is onderzoekend vermogen essentieel en daardoor van belang voor elke docent. Door onderzoekend vermogen in te zetten, denk je na over welke handelingskennis ontbreekt en hoe je dit kan ontwikkelen op een manier die past bij jouw context. Onderzoekend vermogen vergroot daarmee de flexibiliteit en wendbaarheid van docenten die nodig is voor toekomstbestendig hoger beroepsonderwijs (Darling-Hammond et al., 2017; OCW, 2019, Vereniging Hogescholen, 2019). Hoe kan je dit als hbo-docent ontwikkelen? In dit artikel beschrijven we op basis van onderzoek op vier hogescholen verschillende manieren om onderzoekend vermogen van hbo-docenten te vergroten. Deze manieren zijn geïdentificeerd door hbo-docenten zelf, andere onderwijsprofessionals en studenten uit het hbo. Wat blijkt? Er is een waaier aan mogelijkheden!

DR. ANNA VAN DER WANT, DR. MECHTELDE VAN KUIJK, DR. BELINDA OMMERING, DR. SANDRA WAGEMAKERS

ONDERZOEKEND VERMOGEN BIJ VERSCHILLENDE HBO-DOCENTEN

Onderzoekend vermogen is het vermogen om in professionele situaties vast te kunnen stellen waar adequate (handelings)kennis ontbreekt en wanneer nodig deze ontbrekende kennis met passende grondigheid te kunnen creëren én bruikbaar te maken voor een professionele context (Munneke, 2024; tevens in Ommering et al. 2023). Dat kan op verschillende manieren vorm krijgen, en dat is o.a. persoonsafhankelijk. In een eerder artikel in dit blad (Ommering et al., 2023) beschreven we dat hbo-docenten verschillen in achtergrond, ervaring en manier

waarop ze als docent in het onderwijs terecht zijn gekomen. Aan de hand van Vakexpert Victor, Docent Daisy en Onderzoeker Omar – onze drie denkbeeldige en in de praktijk herkenbare hbo-docenten – beschreven we de verschillende uitdagingen op het gebied van onderzoekend vermogen voor verschillende type docenten. In dit artikel willen we stilstaan bij manieren om onderzoekend vermogen van hbo-docenten te vergroten. Hoe laten we het onderzoekend vermogen van verschillende docenten – zoals Victor, Daisy en Omar – of docententeams groeien?

DE RESULTATEN

Voor dit onderzoek hebben we op

vier hogescholen met een groep van docenten, onderzoekers, beleidsmedewerkers, HR-professionals en studenten aan de hand van een 'kaartjesmethodiek' (Andriessen et al., 2022) verkend hoe hbo-docenten hun onderzoekend vermogen kunnen vergroten. Alle oplossingen zijn tijdens de analyse-fase ondergebracht in de vijf dimensies van het model van Munneke (2024). Dit model beschrijft vijf dimensies van onderzoekend vermogen (Munneke, 2024). En wat blijkt? Er zijn in de ogen van hbo-professionals heel veel verschillende mogelijkheden om onderzoekend vermogen te versterken (zie Tabel 1).

Deze mogelijkheden zijn er zowel voor individuele hbo-docenten als

voor teams. Bijvoorbeeld:

- a. mogelijkheden rondom verheldering over het concept 'onderzoekend vermogen' (waar hebben we het over?),
- b. de organisatiecultuur (wat vinden we belangrijk als het gaat om onderzoekend vermogen?),
- c. het vergroten van de motivatie voor het inzetten van onderzoekend vermogen (wat is de meerwaarde voor hbo-docenten?),
- d. mogelijkheden gezien om het onderzoekend vermogen van hbo-docenten te versterken via facilitering (bijv. onderzoek op jaartaak), procedures (bijv. vaste evaluatiemoment n.a.v. onderwijsbeoordelingen) en e) heldere communicatie en visie op samenwerking.

Verrassend voor ons was de waaier aan mogelijkheden die hbo-professionals zien om onderzoekend vermogen van hbo-docenten te laten groeien: al deze mogelijkheden werden dus in de volle breedte geïdentificeerd door de hbo-professionals zelf. Zowel nationaal als internationaal hebben veel hoger onderwijsinstellingen de afgelopen jaren ingezet op professionalisering voor hbo-docenten door deze docenten te faciliteren om zelf onderzoek te doen naar hun eigen onderwijspraktijk en de ontwikkeling van specifieke onderzoeksvaardigheden (Campons Ponce et al., 2024; Waller & Prosser, 2023). Deze waardevolle aanpak wordt Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) genoemd.

Naast SoTL, zo toont ons onderzoek aan, zien hbo-professionals nog een waaier aan andere

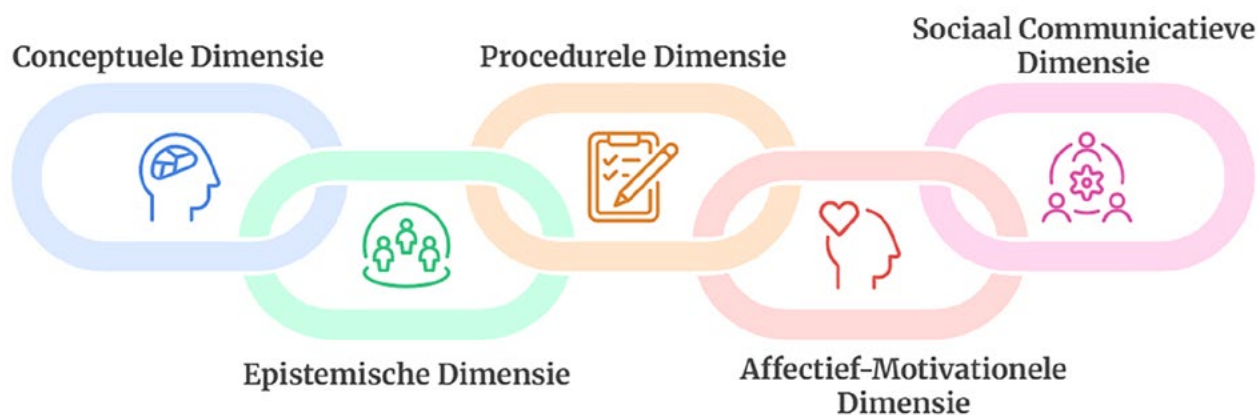
mogelijkheden op diverse vlakken om onderzoekend vermogen te vergroten (zie Tabel 1 en Figuur 1). Juist die verscheidenheid aan mogelijkheden onderstreept het belang om ook verder te kijken dan alleen het stimuleren van technische onderzoeksvaardigheden en docenten de mogelijkheid geven om naast hun docentschap ook een 'traditionele' onderzoeker te werken, zo blijkt uit ons onderzoek.

WAAIER AAN MOGELIJKHEDEN OM ONDERZOEKEND VERMOGEN TE LATEN GROEIEN

Uitgangspunt dient te zijn: Welke kennis ontbreekt er en welke passende grondigheid is er nodig om deze kennis te vergaren? Gevolgd door: Welke mogelijkheid past hier dan het beste bij? SoTL kan een van de vele mogelijkheden zijn, niet per definitie hét middel. Belangrijk resultaat van ons onderzoek is dat juist een open vizier nodig is voor het zien van de gehele waaier met alle mogelijkheden; passend bij verschillende contexten, verschillende behoeften aan grondigheid en verschillende achtergronden van hbo-docenten. »



Dimensies om onderzoekend vermogen te versterken



Dimensie om onderzoekend vermogen te vergroten	Voorbeelden uit de onderzoeksresultaten	Mogelijke concrete toepassing
Conceptuele dimensie: Waar hebben we het over?	Onduidelijkheid over de betekenis van OV. Wat is OV eigenlijk en hoe kan je het toepassen?	Informerende van hbo-docenten over wat OV is, bijvoorbeeld door samen te expliciteren wat je er in jouw team/organisatie onder verstaat en wanneer jij/jullie het inzetten.
Epistemische dimensie: Wat zijn de normen en gewoonten in het domein?	- Normen en waarden t.a.v. OV uitwisselen, ook met het werkveld - Management onderstreept belang van OV - OV is ingebed in organisatie	Bespreken met elkaar (docententeams, management en werkveld) wat jullie belangrijk vinden aan OV. Inbedden in de organisatie kan bijv. via vacaturebeleid, als onderdeel van de Basis Didactische Bekwaamheid
Procedurele dimensie: Hoe pakken we OV aan en kunnen we OV faciliteren?	- Zelf onderzoek doen - Reflecteren op onderwijs - OV inzetten bij ontwerpen, verzorgen en evalueren van onderwijs	Docenten worden gefaciliteerd en toegerust via professionaliseringstrajecten om OV toe te passen. OV kan ook worden meegenomen in een lesvoorbereidingsformat of in een bestaande toolbox voor onderwijsevaluatie.
Affectief-motivatiele dimensie: Wat roept het op en hoe vergroten we motivatie voor het inzetten van OV?	- Meerwaarde OV ervaren - Self-efficacy vergroten - Lerende, veilige cultuur creëren - Aandacht hebben voor de rol van ervaringen, beelden en emoties t.a.v. OV	Werk met best practices en voorlopers van OV: Geef voorbeelden van hoe onderzoek jouw eigen onderwijs helpt of hoe jij jouw OV inzet in jouw team. Fouten maken mag en is normaal; het helpt als dit ook wordt gedeeld.
Sociaal communicatieve dimensie: Hoe werken we samen en hoe delen we wat we doen t.a.v. OV?	- Samen leren stimuleren - Kennis creëren - Sterke samenwerking met werkveld	Sluit aan bij een netwerk, lab of leergemeenschap dat vanuit jouw thema OV inzet. Werk samen met het werkveld om samen in co-creatie nieuwe inzichten op te doen en ervaar de kracht van OV.

Tabel 1. Overzicht met voorbeelden die onderzoekend vermogen (in de tabel aangeduid met 'OV') van hbo-docenten kunnen vergroten per dimensie (naar Munneke, 2024)

FOOD FOR THOUGHT

Er zijn verschillende mogelijkheden voor hbo-docenten en hun leidinggevenden die helpen om het onderzoekend vermogen van hbo-docenten te laten groeien. Waar je ook mee aan de slag gaat, het is altijd belangrijk om rekening te houden binnen welke context je dit doet. Wat is jullie visie op onderzoekend vermogen én de diversiteit in achtergronden van de

ONDERZOEKEND VERMOGEN VERGROOT DE FLEXIBILITEIT EN WENDBAARHEID

docenten? Vakexpert Victor heeft ongetwijfeld andere professionaliseringbehoeften ten aanzien van het vergroten van onderzoekend vermogen dan Docent Daisy en Onderzoeker Omar (Ommering et al. 2023). Het is belangrijk hier aandacht voor te hebben; wij zijn terughoudend ten opzichte van een 'one-size-fits-all' aanpak. Omar wordt mogelijk enthousiast van onderzoek doen naar zijn eigen onderwijspraktijk (SoTL), maar Victor heeft misschien wel behoefte aan conceptuele verheldering of het ervaren van de meerwaarde van onderzoekend vermogen in zijn rol als docent.

Cruciaal is om met elkaar het gesprek te voeren over onderzoekend vermogen in het eigen opleidingsteam, subteam (bijv. jaarlaag of curriculum-ontwikkel-groep) en instelling. Maak keuzes die passen bij de context en visie op onderzoekend vermogen: In welke professionele situaties ontbreekt er nog (handelings)kennis en hoe kan je deze ontbrekende kennis met passende

Bronnen

- > Andriessen, D., Ganzevles, M., & Welbie, M. (2022). Cirkelen rond je onderzoek. Langdurige Zorg en Ondersteuning; methodiek voor het ontwikkelen van een onderzoeksoptzet. *Commissie langdurige Zorg en Ondersteuning*. Versie 1.0. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- > Campons Ponce, M., Groeneweg, S., Den Oudendam, F., Vangangelt, R. (2024) SoTL als springplank voor goed onderwijs. Ervaringen en aanbevelingen van vier HO-instellingen om docenten te stimuleren om praktijkgericht onderzoek te doen naar hun eigen onderwijs. *Onderzoek van Onderwijs*, 53(3) 14- 19.
- > Darling-Hammond, L., Hyler, M.E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. Verkregen via: learningpolicyinstitute.org
- > Hbo-raad. (2009). Kwaliteit als opdracht. Den Haag. Retrieved from vereniginghogescholen.nl
- > Munneke, L. (2024). Over de

grondigheid creëren? Dáár gaat onderzoekend vermogen ten slotte over.

TOT SLOT

Er is een waaier aan mogelijkheden om het onderzoekend vermogen van hbo-docenten te vergroten, geen afvinklijst. Uit ons onderzoek blijkt dat al deze mogelijkheden door hbo-professionals als kansrijk worden gezien om onderzoekend vermogen te vergroten.

Ga je of gaan jullie ermee aan de slag, of wil je ervaringen delen? Neem vooral contact met ons op! ■

- sandwich en de satéprikker: onderzoekend vermogen als kerncompetentie van onderwijsprofessionals. *Tijdschrift OnderwijsPraktijk Studies*, 2. DOI: 10.54657/TOPS.14349
- > OCW (2019). *Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek: Houdbaar voor de toekomst*. Den Haag: OC&w.
- > Ommering, B., Wagemakers, S., Va Kuijk, M., & Van der Want, A. (2023). Wendbare docenten dankzij onderzoekend vermogen: voor ieder wat wils. *Vaktijdschrift Profiel*.
- > Vereniging Hogescholen (2019). *Professionals voor morgen – strategische agenda 2019-2023*. Den Haag: Vereniging Hogescholen.
- > Waller, K.L., Prosser, M. (2023). The Rapidly Changing Teaching and Research Landscape: The Future of SoTL and the Teaching-Research Nexus. In: Coleman, K., Uzhegova, D., Blaher, B., Arkoudis, S. (eds) *The Educational Turn. Rethinking Higher Education*. Springer, Singapore. doi.org/10.1007/978-981-19-8

- DR. ANNA VAN DER WANT – LECTOR FACULTEIT EDUCATIE, HOGESCHOOL LEIDEN
- DR. MECHTELDE VAN KUIJK – SENIOR ONDERZOEKER, LECTORAAT LEREN IN DE LEERGEMEENSCHAP EN ADVISEUR ONDERWIJS & ONDERZOEK, STAFBUREAU O&O, HANZEHOGESCHOOL GRONINGEN
- DR. BELINDA OMMERING – SENIOR ONDERZOEKER, LECTORAAT ONDERZOEKEND VERMOGEN, HOGESCHOOL UTRECHT
- DR. SANDRA WAGEMAKERS – SENIOR ONDERZOEKER, LECTORAAT TRANS-DISCIPLINAIR SAMENWERKEN IN ONDERWIJS, AVANS & ADVISEUR ONDERZOEK, AVANS