



> FOR SOCIETY

Fontys Promotiebeleid

Promoveren bij Fontys

Auteurs: Aukje Veenstra en Vilma Lenselink

Met medewerking van:

- Projectteam Verbeterprogramma praktijkgericht onderzoek, werkpakket personeel: Maarten van Andel, Judith van den Boogaard en Marian Thunnissen.
- Klankbordgroep Fontys promotiebeleid: Anouke Bakx (lector), Ger Post (lector), Marian Thunnissen (lector), Nanke Dokter (docent onderzoeker, recent gepromoveerd), Kevin Theunissen (projectmanager onderzoek, aangetrokken na promotie), Pieter van Goinga (docent-onderzoeker en project lid werkpakket 2 personeel)

College van Bestuur ingestemd op 6 september 2022

Centrale Medezeggenschapsraad ingestemd op 21 september 2022

8 september 2022 Versie 13

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Visie en ambitie: Fontys investeert in promotieplaatsen.....	3
1.1 Fontys ambities als kennisinstelling:.....	3
1.2 Aanleiding voor het formuleren van promovendibeleid (kwantitatieve aantallen en facilitering) 3	
1.3 Fontys investeert in promotieplaatsen.....	3
1.4 Doel en opbouw notitie	4
2. Promoveren binnen Fontys	5
2.1 Algemeen	5
2.2 Randvoorwaarden om extra tijd en geld te investeren in promotieplaatsen.....	5
3. Ondersteuning (pre)promotietrajecten	6
3.1 Ondersteuning bij het pre-promotietraject	6
3.2 Ondersteuning bij het promotietraject.....	6
3.2.1 Begeleiding door lector (copromotor) en promotor.....	6
3.2.2 Wetenschappelijke integriteit en ethische toetsing	7
4. Mogelijke financieringsbronnen voor promotietrajecten.....	7
4.1 Financiering pre promotietraject.....	7
4.2 Tijd en financiering (pre) promotietraject.....	7
4.2.1 Externe financieringsbronnen.....	7
4.2.2 Interne financieringsbron: Fontys Promotiebeurs.....	8
5. Uitvoering Fontys Promotiebeurs	8
5.1 Het beoordelingsproces voor het faciliteren met de Fontys Promotiebeurs: betreffend promotietrajecten	9
A. Taak en samenstelling van de selectiecommissie Fontys Promotiebeurs	9
B. Procedure van indienen en toekennen Fontys Promotiebeurs.....	9
C. Het promotievoorstel wordt getoetst aan onderstaande indicatoren:	10
D. Werkwijze selectiecommissie Fontys Promotiebeurs	10
E. Monitoren voortgang promotie.....	11
Bronnen.....	11
Bijlage 1 Format aanvraag Fontys Promotiebeurs.....	12
Bijlage 2 Voortgangs- en ontwikkelingsgespreksformulier	14

1. Visie en ambitie: Fontys investeert in promotieplaatsen

1.1 Fontys ambities als kennisinstelling:

Fontys is een multidisciplinaire kennisinstelling in het zuiden van Nederland. Samen met én voor het (regionale) werkveld verzorgt Fontys hoogwaardig hoger beroepsonderwijs op ad-, bachelor- en masterniveau en voert (innovatief) praktijkgericht onderzoek uit. “Samen met het werkveld ontwikkelen we talent en kennis. Zo dragen we bij aan een duurzame, inclusieve en vitale samenleving” (Joep Houterman, 2020, voorzitter college van bestuur)¹. Fontys heeft de ambitie om zich te profileren als kennisinstelling waarbij onderzoek en onderwijs betekenisvol zijn voor de regio waarin Fontys opereert.

In de kaderbrief 2021 wordt dit in de missie als volgt geformuleerd: ‘*Ontwikkeling*’ is een absoluut kernbegrip binnen Fontys. Jonge mensen ontwikkelen bij Fontys hun talent, professionals kunnen zich bij Fontys een (werkend) leven lang ontwikkelen, Fontys speelt flexibel in op ingrijpende maatschappelijke ontwikkelingen, en – niet op de laatste plaats – binnen haar netwerkgemeenschap ontwikkelen Fontys en haar medewerkers zichzelf door kennis en vaardigheden te delen. Alleen zo kunnen studenten, professionals, afgestudeerden en docenten een betekenisvolle maatschappelijke bijdrage *blijven* leveren.

Het ‘Fontys-product’ is dan ook de ontwikkeling van praktijkgerichte kennis op basis van praktijkgericht onderzoek. Het praktijkgericht onderzoek bij Fontys vindt plaats binnen lectoraten, kenniscentra en centers of expertise, bij dit onderzoek zijn lectoren, gepromoveerde docent-onderzoekers, promovendi, docent-onderzoekers, studenten en ondersteunende medewerkers betrokken.

1.2 Aanleiding voor het formuleren van promovendibeleid (kwantitatieve aantallen en facilitering)

In het kader van het brancheprotocol onderzoek-visitatie² (BKO) heeft de evaluatiecommissie geadviseerd om *promovendibeleid* te ontwikkelen vanuit de verwachting dat een toename van gepromoveerde docenten en medewerkers bijdraagt aan (verdere) kwaliteitsverbetering van het onderwijs en onderzoek. Vanuit het Verbeterprogramma praktijkgericht onderzoek (VPO) is in werkpakket 2 (Personeel) een notitie voor promovendibeleid geformuleerd³. In deze notitie zijn voorstellen gedaan om te investeren in promotietrajecten en deze te faciliteren. De notitie is voorgelegd aan de stuurgroep VPO en na instemming ter besluitvorming voorgelegd aan het college van bestuur (cvb) op 10 mei. Het cvb heeft ingestemd met alle voorstellen.

1.3 Fontys investeert in promotieplaatsen

Als Fontys haar ambitie als kennisinstelling wil waarmaken is het wenselijk om minimaal de landelijke ambities (10% gepromoveerde docenten) na te streven. Daarnaast streeft Fontys binnen haar instituten naar een toename van het masteraanbod en is daarmee een toename van het aantal gepromoveerde docenten noodzakelijk.

Concreet kunnen promotieplaatsen voor een aantal aandachtsgebieden winst opleveren.

- Promotieplaatsen kunnen zoals uit het evaluatieonderzoek van OCW⁴ blijkt, helpen de kennisontwikkeling en kwaliteitsverbetering voor het onderwijs en de beroepspraktijk te verstevigen.

¹ [Fontys for society | Fontys Hogescholen | Fontys](#)

² Rapportage audit kwaliteitssystemen lectoraatsonderzoek, Fontys Hogescholen, Auditteam, 2020

³ Deze notitie is beschikbaar via de OPO-site van de dienst O&O of via v.lenselink@fontys.nl

⁴ <https://www.edugroepen.nl/sites/SHO/SitePages/Strategische%20Agenda.aspx>

- Bij masteronderwijs is het wenselijk dat docenten meer bekwaam zijn in het hebben van diepgaande onderzoekservaring, dat kan fundamenteel, maar ook praktijkgericht zijn. Er wordt verwacht dat docenten een stap meer te bieden hebben vanuit het eigen opleidingsprofiel dan het niveau waarvoor zij opleiden (dus lesgeven aan een bachelor door masteropgeleide docenten en lesgeven aan een masteropleiding door vooral gepromoveerde docenten).
- Promovendi leveren doorgaans een belangrijke bijdrage aan de continuïteit van de onderzoek agenda van een kenniscentrum (kc) of centre of expertise (coe). De ambitie tot groei van promovendi wordt uitgesproken in de plannen van de kc's en coe's die zijn ingediend rondom de kennisthema's. Promovendi doen langdurig en substantieel onderzoek aan een onderwerp dat specifiek is toegesneden op een belangrijk onderdeel van die onderzoek agenda.
- Promotieplaatsen zijn vitaal voor de positie van Fontys in het regionale, nationale en internationale kennis-ecosysteem. Het faciliteren van promoveren biedt mogelijkheden om de positie te versterken.
- Verder versterken promotieplaatsen de samenwerking met universiteiten. Promovendi kunnen daarin een brugfunctie vervullen.
- Promotieplaatsen vormen een aantrekkelijk perspectief voor zittende en ook nieuwe medewerkers. Het biedt de mogelijkheid om inhoudelijke kennis en onderzoek vaardigheden op te doen die medewerkers ook in hun verdere loopbaan kunnen blijven inzetten, naast onderwijsactiviteiten.

Het doel van dit beleid is o.a. om het aantal gepromoveerde docenten binnen Fontys Hogescholen toe te laten nemen. Fontys streeft ernaar om in 2025 minimaal 10% gepromoveerde docenten te hebben.

Vanuit de visie 'Make or Buy' (talent binnen de organisatie ontwikkelen of talent inkopen) (Capelli, 2008) zijn er twee mogelijkheden dit aantal te realiseren:

1. Intern talent opleiden tot promotie
2. Gepromoveerde docenten werven of extern promotieplaatsen beschikbaar te stellen

Gezien de visie "talentgericht, onderzoekend en wendbaar" die geformuleerd is in de notitie Fontys for Society pleit dit ervoor om, naast het extern werven (Buy visie), vooral ook intern talent de kans te geven zich te ontwikkelen. De klankbordgroep van werkpakket 2 en de stuurgroep van het verbeterprogramma praktijkgericht onderzoek zijn hier unaniem voorstander van (de Make visie) en denken dat dit gestimuleerd kan worden door te investeren in promotietrajecten en promotieplaatsen. Het cvb heeft ingestemd met het voorstel om, naast externe financiering, ook intern te investeren en hiervoor een Fontys Promotiebeurs (FPB) in te stellen. Met deze beurs kan een Fontys medewerker twee dagen per week werken aan promotieonderzoek. Bovendien stimuleert een dergelijke beurs een stevige band met de onderzoekseenheid en wordt continuïteit in de onderzoekscapaciteit gestimuleerd. Daarnaast wordt in het aannamebeleid per instituut ook gestreefd naar extern werven van reeds gepromoveerden.

1.4 Doel en opbouw notitie

Het doel van deze notitie is om te beschrijven hoe er binnen Fontys wordt omgegaan met promoveren, welke mogelijkheden er zijn en wat de randvoorwaarden zijn om te promoveren en onder welke voorwaarden Fontys extra investeert in (pre) promotietrajecten. Verder wordt er aandacht besteed aan vormen van ondersteuning en begeleiding tijdens het (pre)promotietraject. Bij de totstandkoming van deze notitie is met toestemming gebruik gemaakt van het HAN-promotiebeleid 2020-2025.

2. Promoveren binnen Fontys

2.1 Algemeen

Als een Fontys medewerker in kader van het dienstverband een promotietraject wil starten, gaat het in eerste instantie om de vraag of het qua ambitie en niveau haalbaar is. Daarna kunnen er drie aandachtspunten worden onderscheiden in het gesprek met de direct leidinggevende:

- Op welk onderwerp/thema wil de medewerker promoveren;
- Wat is het belang van het onderwerp voor de organisatie (coe/kc);
- Facilitering in tijd en geld.

2.2 Randvoorwaarden om extra tijd en geld te investeren in promotieplaatsen

Zoals eerder genoemd streeft Fontys naar een groei van het aantal gepromoveerde docenten, waarbij de ontwikkeling van eigen medewerkers de voorkeur heeft. Hiervoor zijn een aantal randvoorwaarden geformuleerd (zowel voor interne als externe financieringsbronnen, zie hoofdstuk 4).

1. Een promotieplaats, waarvoor Fontys faciliteert, is qua onderwerp/thematiek altijd verbonden aan een lectoraat van Fontys, en daarmee gekoppeld aan een Centre of Expertise (coe) of Kenniscentrum (kc).
2. Het thema is gekoppeld aan het meerjarenplan van het coe, kc of lectoraat, en daarmee is er een duidelijke koppeling met de kennisthema's van Fontys Hogescholen.
3. Er is positieve steun van de leading lector, lector en instituutdirecteur voor het promotieplan.
4. Er is een duidelijke verbinding met de driehoek impact voor het beroepenveld, het onderwijs en de kennisontwikkeling.
5. Er ligt een meerjarenplan t.a.v. het loopbaanpad van de promovendus om de onderzoekservaring en resultaten duurzaam te borgen voor de promovendus en voor de Fontys organisatie.
6. De promovendus gaat zich, gezien de investering vanuit Fontys en voorgenoemd punt, voor langere tijd aan Fontys verbinden, ook na de promotie. Dit komt naar voren in de promotieovereenkomst inclusief intentieverklaring die wordt getekend bij de start van een promotietraject.
7. Vooral nog komen door de wetgeving in Nederland alleen promotieplaatsen in het kader van promoveren aan een universiteit (PhD of PDEng) in aanmerking voor faciliteren in tijd en geld.
8. In afwachting van de landelijke Professional Doctorate (PD) pilots, waarin Fontys participeert, komen ook PD-promotie op termijn ook voor facilitering in aanmerking.
9. De medewerker neemt zelf initiatief tot het vinden van een promotor (verbonden aan een universiteit) die het promotieonderzoek ondersteunt en de mogelijkheid biedt te promoveren op het voorgestelde onderzoek. Bij het vinden van een promotor (bij een universiteit) kan de aspirant promovendus ondersteund worden door de copromotor. De medewerker draagt zelf zorg voor het vinden van een copromotor (lector).
10. Bij verzoek tot facilitering van promotieonderzoek moet uit het onderzoeksplan (dat in het pre-promotietraject wordt gemaakt) duidelijk worden dat de werknemer over de benodigde academische vaardigheden beschikt. De begeleidende lector heeft hierin een beoordelende rol. Deelname vooraf aan een intern of extern voortraject kan deze vaardigheden actualiseren en bijdragen aan de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel.

3. Ondersteuning (pre)promotietrajecten

Fontys Hogescholen biedt de volgende ondersteuning tijdens een (pre) promotie:

- Het voorbereiden van een promotietraject door middel van een pre-promotietraject.
- Het vinden van een externe of interne financieringsbron.
- Begeleiding, opleiding en verdere ondersteuning tijdens het promotietraject.
- Ondersteuning van (pre) promovendi wordt door de ambtelijk secretaris van de selectiecommissie Fontys Promotiebeurs (FPB) gecoördineerd. Deze ondersteuning kan bestaan uit bemiddelen voor individuele coaching voor promovendi en advisering over professionaliseringsmogelijkheden.
- Fontys stimuleert collega's die gaan starten met een (pre) promotietraject zich aan te sluiten bij het Fontys Promovendi Netwerk (Learning community) waar medewerkers die voor- tijdens of - na promotie zich verenigen om met elkaar te leren, elkaar te ondersteunen en peer-feedback aan elkaar geven.

3.1 Ondersteuning bij het pre-promotietraject

Als een medewerker de ambitie heeft om te promoveren wordt dit besproken met de betrokken leidinggevende en de instituutsdirecteur. Gezamenlijk wordt bepaald wat nodig is om het traject te faciliteren. Het vormgeven van een pre-promotie traject is maatwerk. Deze fase wordt gebruikt om het onderzoeksvoorstel te schrijven en de onderzoek competenties van de promovendus op niveau te brengen. Ook vakinhoudelijke scholing kan hier deel van uit maken. Het maatwerktraject kan middels professionalisering vanuit Fontys of vanuit het lectoraat worden vormgegeven. Gedurende één jaar wordt de beoogd promovendus voor 0,2 fte gefaciliteerd door het instituut of de dienst om aan de pre-promotie te werken. Hiervoor kunnen daarnaast ook professionaliserings- en duurzame inzetbaarheidsuren voor worden ingezet.

Onder begeleiding van een Fontys lector wordt bepaald wat een relevant onderzoeksonderwerp is. Gedurende een jaar werkt de kandidaat één dag per week aan een kansrijk onderzoeksplan voor een promotieproject. De lector begeleidt het pre-promotietraject en beoordeelt de kansrijkheid van het onderzoeksplan. Daarnaast wordt tijdens het pre-promotiejaar samen met de betreffende lector bepaald wie de beoogde promotor wordt en wie zal optreden als copromotor.

3.2 Ondersteuning bij het promotietraject

In deze paragraaf een nadere uitwerking van de verschillende rollen tijdens het traject.

3.2.1 Begeleiding door lector (copromotor) en promotor

- De lector is, copromotor van de promovendus, de promovendus zorgt dat een lector de begeleiding op zich wil nemen.
- De promovendus maakt deel uit van een kenniskring of onderzoeksgroep.
- De taken van copromotor zijn:
 - Het begeleiden van de promovendus;
 - Het adviseren bij het opstellen of aanscherpen van het onderzoeksvoorstel;
 - Het maken van afspraken over de planning en met de promovendus het tijdspad bewaken;
 - Het geven van inhoudelijk en methodologisch advies;
 - Het geven van feedback op teksten en andere output;
 - Daar waar nodig introduceren in netwerken (congressen, tijdschriften).

- De eindverantwoordelijkheid op de inhoudelijke begeleiding en kwaliteitsbewaking van het promotieonderzoek in de huidige situatie is belegd bij de promovendus zelf en de promotor (een hoogleraar of universitair hoofddocent met promotierecht).
- Jaarlijks wordt de voortgang van het promotietraject geëvalueerd in een voortgangsgesprek tussen de promotor, de copromotor, de leidinggevende en de promovendus (zie bijlage 3).
- Over de vereiste scholing van de promovendus worden in overleg met de begeleider en promotor afspraken gemaakt. De promovendus is altijd gebonden aan de eisen van Fontys en de universiteit waaraan gepromoveerd wordt. Gedurende het traject wordt in afstemming met de begeleiders een opleidingsplan opgesteld en bijgesteld door de promovendus.

3.2.2 Wetenschappelijke integriteit en ethische toetsing

Promovendi van Fontys dienen zich te houden aan de Nederlandse Gedragscode voor Wetenschappelijke Integriteit, zoals ondertekend door onder meer de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland. Deze code beschrijft de normen van verantwoord onderzoek op het gebied van privacy, dataopslag, ethische toetsing.

Voor de start van het onderzoek wordt een Data Management Plan (DMP) opgesteld en het onderzoek voorgelegd aan de commissie ethiek (FCEO).

4. Mogelijke financieringsbronnen voor promotietrajecten

4.1 Financiering pre promotietraject

Het instituut is verantwoordelijk voor de financiering van de salariskosten (faciliteren voor 0.2 fte t.b.v. het pre-promotietraject) en de flankerende kosten (professionalisering).

4.2 Tijd en financiering (pre) promotietraject

Als een collega binnen Fontys wil promoveren zijn dit de faciliteiten in tijd:

Prepromotie traject	1 jaar	1 dag per week voor pre-promotie. Financiering via Instituut
Promotie traject	5 jaar	Externe of interne financieringsbron: 2 dagen per week voor maximaal 5 jaar. ^{5 6}

4.2.1 Externe financieringsbronnen

Er zijn verschillende mogelijkheden tot financiering van promotietrajecten:

- Voor docenten is er de mogelijkheid om een NWO-promotiebeurs aan te vragen.
- Financiering voor een promotietraject kan verkregen worden via de 2^e of 3^e geldstroom. Binnen een lectoraat kan bij de bepaling van de formatie bij aanvraag lectoraat vooraf een aanstelling geformuleerd zijn, specifiek voor een promovendus. Ook hiervoor kan een 2^e of 3^e geldstroom worden aangewend.

De mogelijkheid bestaat om met universiteiten afspraken te maken over vergoeding van begeleidingsuren voor promovendi, die (gedeeltelijk) door Fontys worden begeleid.

⁵ Indien afronding van het traject niet haalbaar is gebleken binnen deze termijn is er sprake van maatwerk binnen het instituut of de dienst. In het geval van bijvoorbeeld zwangerschapsverlof kan de beurs on hold worden gezet en blijft de financiering bij hervatting geldig.

⁶ Indien een collega reeds gestart is met het promotietraject wordt gekeken welke facilitering nog nodig is in tijd.

Subsidieadviseurs van Fontys Hogescholen kunnen helpen om de mogelijkheid tot een (extern) gefinancierd promotietraject verder te verkennen.

4.2.2 Interne financieringsbron: Fontys Promotiebeurs

Fontys medewerkers die de ambitie hebben om te promoveren zijn vaak afhankelijk van externe financieringsbronnen (NWO-beurs, SIA-projecten) of specifiek instituutsbeleid. Daarom heeft Fontys besloten om in navolging van het voorbeeld van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en Hogeschool Utrecht (HU) te investeren in een Fontys Promotiebeurs (FPB), het is uit ervaring bij de HAN en HU gebleken dat een hogeschool specifieke beurs een **welkome aanvulling** is op de bestaande financieringsmogelijkheden. In de praktijk blijkt namelijk dat de NWO-beurs niet alle onderzoeksvorstellen honoreert. De Fontys Promotiebeurs is in te zetten voor medewerkers van Fontys die willen promoveren en geen externe financiering (hebben) kunnen genereren.

Fontys investeert in het opzetten van een eigen Fontys Promotiebeurs en deze start in januari 2023 met het openstellen van 10 promotiebeurzen. Jaarlijks zal er geëvalueerd worden hoeveel beurzen er wenselijk zijn. Met deze Fontys Promotiebeurs wordt geïnvesteerd in promotietrajecten. Voor het promotietraject krijgen geselecteerde medewerkers maximaal 5 jaar 2 dagen per week (0,4 fte). Flankerende kosten voor opleiding, congresbezoek e.d. gedurende het promotietraject zijn voor het betreffende instituut of dienst.

5. Uitvoering Fontys Promotiebeurs

De Fontys Promotiebeurs is bedoeld voor werknemers van Fontys met een vast dienstverband (D2-arbeidsovereenkomst). De beurs is toegankelijk voor alle medewerkers van Fontys Hogescholen (onderwijzend personeel en niet onderwijzend personeel).

Criteria voor deelname zijn:

- Een afgeronde masteropleiding.
- Aantoonbare onderzoekservaring en gemotiveerde gedachten over het onderzoeksplan.
- Akkoord van directie van het instituut, de lector en leading lector.
- Ondersteuning vanuit een coe, kc of lectoraat.
- Begeleiding tijdens het (pre) promotietraject door een lector.
- Een dienstverband van minimaal 0,8 fte gedurende het promotietraject.
- Er worden geen conflicterende beurzen aangevraagd gedurende het promotietraject.
- Medewerker gebruikt (voor zover men in aanmerking komt voor bijvoorbeeld de NWO beurs) de aanvraag voor de Fontyspromotiebeurs tevens (parallel indienen) voor een van toepassing zijnde externe beurs. Bij honorering van een externe beurs valt de Fontyspromotiebeurs voor een nieuwe kandidaat vrij.

Een promotietraject komt alleen in aanmerking voor financiële ondersteuning als het onderzoeksvorstel voldoet aan bovenstaande criteria en aan de randvoorwaarden zoals genoemd in paragraaf 2.2. De begeleidingscommissie bestaande uit de directeur, promotor, copromotor en leidinggevende bepalen of het onderzoeksvorstel kan worden voorgelegd aan de selectiecommissie Fontys Promotiebeurs.

5.1 Het beoordelingsproces voor het faciliteren met de Fontys Promotiebeurs⁷: betreffend promotietrajecten

De beoordeling voor het toekennen van een Fontys Promotiebeurs gebeurt door de selectiecommissie (A). Er is een procedure beschreven over de toekenning (B), voor de toekenning zijn beoordelingscriteria beschreven (C) ook wordt hieronder de werkwijze van de selectiecommissie beschreven (D).

A. Taak en samenstelling van de selectiecommissie Fontys Promotiebeurs

Het College van Bestuur (cvb) bepaalt de samenstelling van de selectiecommissie FPB en benoemt de leden voor een periode van twee jaar, het team is multidisciplinair samengesteld. Na twee jaar is maximaal tweemaal herbenoeming door het cvb mogelijk. De leden van de commissie hebben zodoende maximaal voor een periode van zes jaar zitting in de commissie. De leden van de commissie nemen zitting in de commissie zonder last of ruggespraak en zijn derhalve onafhankelijk. De commissie is door de portefeuillehouder van het cvb gemandateerd om besluiten te nemen over de aanvragen.

De selectiecommissie FPB heeft de volgende opdracht:

1. Het opstellen van een ranking van *goed* beoordeelde onderzoeksvorstellen ten behoeve van het aantal te honoreren onderzoeksvorstellen.
2. Het geven van een weloverwogen oordeel over de kwaliteit en haalbaarheid van ingediende voorstellen op basis van vastgestelde beoordelingscriteria.
3. Het uitbrengen van advies over de start, continuering, opschorten of beëindigen van de facilitering aan de betreffende leading lector/lector en instituutsdirecteur.
4. Jaarlijks het College van Bestuur informeren en adviseren over de voortgang van het beleid.

De selectiecommissie FPB bestaat uit vier leden en wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris (vanuit de dienst Onderwijs en Onderzoek, verantwoordelijk voor de organisatie van het geheel): Voorzitter (directeur), twee lectoren (deze lectoren hebben ervaring met begeleiding van promovendi) en een senior onderzoeker. Daar waar nodig wordt voor specifieke onderwerpen de expertise van een deskundig onderzoeker gevraagd om mee te lezen bij het onderzoeksvorstel.

B. Procedure van indienen en toekennen Fontys Promotiebeurs

Jaarlijks worden de aanvraagmomenten voor de Fontys Promotiebeurs gecommuniceerd.

1. De Ambtelijk secretaris controleert of de ingediende voordracht opgemaakt is conform de criteria zoals opgenomen in het format aanvraag FPB (zie bijlage 1) en controleert de gevraagde overige bijlagen. Nadat de voordracht ontvankelijk is bevonden, stuurt de ambtelijk secretaris de ingediende voordrachten (inclusief bijbehorende documenten) naar de leden van de selectiecommissie. De leden van de selectiecommissie gaan vervolgens over tot het toetsen van de promotievoorstellen volgens de criteria zoals hierna vermeld. Op basis van deze toetsing brengt de commissie een advies voor facilitering uit. Dit betreft een advies over afwijzing en een ranking van te honoreren voorstellen.
2. De termijn die voor advisering door de commissie is vastgesteld, betreft zes weken vanaf de sluitingsdatum.
3. De commissie rapporteert met duidelijke onderbouwing aan de hand van de criteria aan de indiener, leading lector/lector en de instituutsdirecteur
4. De selectiecommissie neemt het beschreven oordeel van de promotor en dat van de copromotor in principe over mits het past bij de criteria zoals beschreven onder C.

⁷ Bij het beschrijven van de taken van de commissie en de procedure van indienen en toekennen is gebruik gemaakt van de regeling facilitering promotieonderzoek van de Hogeschool In Holland uit 2006.

C. Het promotievoorstel wordt getoetst aan onderstaande indicatoren:

Relevantie, doorwerking en impact

- a. De mate waarin het belang voor de beroepspraktijk (maatschappelijke en praktische relevantie) van het onderzoeksvorstel aangetoond wordt.
- b. De mate waarin het belang voor het onderwijs van het onderzoeksvorstel wordt aangetoond en daarmee het belang van het onderzoek voor de beroepspraktijk.
- c. De mate waarin het belang voor kennisontwikkeling van het onderzoeksvorstel aangetoond wordt.
- d. De mate waarin de inbedding van het onderzoeksvorstel in de onderzoeksagenda en het werkprogramma onderzoek van het coe, kc of lectoraat wordt aangetoond

Probleemstelling

- e. De mate en de kwaliteit waarin de doelstelling van het onderzoek wordt besproken.
- f. De mate en kwaliteit van de centrale onderzoeksvraag en deelvragen.

Conceptueel kader

- g. De mate waarin het gekozen theoretisch perspectief beschreven en beargumenteerd wordt.
- h. De mate waarin de belangrijkste ideeën, concepten en wetenschappelijke theorieën die van belang zijn, kritisch besproken worden aan de hand van de actuele debatten in de literatuur.

Onderzoek ontwerp, onderzoeksmethodologie en planning

- i. De beschrijving van de methodologische aanpak van de studie; de mate waarin deze aansluit bij de onderzoeksvraag en deelvragen, het gekozen theoretisch perspectief en de behandelde theorieën en concepten.
- j. De praktijkgerichtheid van het onderzoek ontwerp in de breedste zijn van het woord.
- k. De beschrijving van de wijze waarop gegevens worden verzameld en geanalyseerd gaan worden.
- l. De mate waarin het onderzoek haalbaar (in resultaat en planning) wordt geacht. Wie zijn betrokken, welke partners spelen een rol en wat is de kwaliteit van de aanvrager.

De toetsing vindt per onderdeel plaats aan de hand van een 5-punts schaal (1= excellent; 2 = goed; 3 = voldoende; 4 = matig; 5 = onvoldoende).

D. Werkwijze selectiecommissie Fontys Promotiebeurs

- De selectiecommissie baseert haar oordeel in eerste instantie uitsluitend op de ontvangen schriftelijke informatie. De leden van de commissie geven voorafgaand aan de bespreking in de commissie onafhankelijk van elkaar schriftelijk hun scores en commentaar *per* promotievoorstel vertrouwelijk door aan de ambtelijk secretaris.
Om belangenverstremming te voorkomen zal een commissielid dat op enigerlei wijze betrokken is bij een ingediend promotievoorstel, dit promotievoorstel niet beoordelen.
- De ambtelijk secretaris koppelt het resultaat (scores en commentaar) terug naar de leden van de selectiecommissie.
- Op basis van dat resultaat worden de promotievoorstellen besproken in de bijeenkomst van de commissie en wordt een rangorde in totaalscores opgesteld. Vervolgens stelt de commissie op basis van gemeenschappelijke oordeelsvorming vast welke voorstellen niet voor honorering in aanmerking komen en stelt een definitieve lijst van de te honoreren voorstellen op. De commissie komt tot een *unaniem* standpunt en advies over de afwijzing en de te honoreren promotievoorstellen.
- Indien het tijdens de eerste bijeenkomst niet mogelijk blijkt een unaniem standpunt te formuleren, wordt een tweede bijeenkomst belegd.
Tussen de eerste en tweede bijeenkomst is er gelegenheid aanvullende informatie over de kwaliteit van de promotievoorstellen te verzamelen. Voor het verkrijgen van aanvullende

informatie kan de commissie een peerreview organiseren om zich op die manier een nader oordeel te kunnen vormen over de inhoudelijke kwaliteit van een of meer promotievoorstellen.

- Tijdens de tweede bijeenkomst wordt een definitieve rangorde vastgesteld bij meerderheid van stemmen. In geval van stakende stemmen geeft de stem van de voorzitter de doorslag.
- De leden van de commissie hebben een geheimhoudingsplicht en verschaffen aan derden geen informatie en/of gaan geen publieke discussie aan over hetgeen over individuele gevallen besproken is in de commissie.

E. Monitoren voortgang promotie

- De voortgang wordt jaarlijks geëvalueerd in een voortgangsgesprek door de promotor, copromotor en direct leidinggevende. Een beleidsmedewerker onderzoek of HR-businesspartner kan indien wenselijk aanwezig zijn bij dit gesprek.
- Over de voortgang wordt gerapporteerd en geadviseerd aan de instituutsdirecteur.

Bronnen

Bij de samenstelling van deze handleiding is gebruik gemaakt van de best practices van andere Hogescholen. Met name is voor de opzet en de begeleiding van promovendi (met toestemming) gebruik gemaakt van het HAN-promotiebeleid 2020-2025 (contactpersoon Martin Ruivenkamp beleidsmedewerker onderzoek), desgewenst kan het betreffende document gedeeld worden.

Bijlage 1 Format aanvraag Fontys Promotiebeurs

Voor een aanvraag voor de Fontys Promotiebeurs dient dit format gebruikt te worden.

Algemene gegevens

Titel(s):

Voornaam:

Voorletters:

Achternaam:

Geboortedatum:

Correspondentieadres:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

Huidige functie:

Aanstellingsomvang in fte:

Geplande startdatum financiering:

Geplande einddatum financiering:

Werkzaam bij instituut/dienst:

Vooropleiding inclusief kopie diploma's:

Naam leidinggevende:

Telefoonnummer en e-mailadres leidinggevende:

Kopie van Promotieaanvraag die eerder is ingediend bij externe financiering (zoals NWO) en is afgewezen (graag beslissing en argumentatie toevoegen)

Promotor en copromotor

Universiteit waaraan gepromoveerd wordt:

Promotor:

Lectoraat Fontys:

Betrokken coe/kc:

Betrokken leading lector:

Copromotor:

Andere betrokkene:

Borging onderzoeksvoorstel

1. Toelichting aansluiting bij coe, kc of lectoraat: beschrijf hoe het voorstel aansluit bij het onderzoeksprogramma en de kennisthema's van Fontys.
2. Aansluiting op de opleiding en/of andere werkzaamheden binnen de hogeschool.
3. Beschrijf hoe het promotieproject van meerwaarde is voor je werkzaamheden binnen de opleiding of dienst.
4. Benoem de afspraken met betrekking tot deze beoogde meerwaarde die met de opleiding of dienst zijn gemaakt.

Onderzoeksvoorstel

1. Werktitel van het onderzoeksvoorstel
2. Omschrijving van het coe, kc of lectoraat
3. Beschrijf onderzoeksthema in maximaal 5 trefwoorden
4. Samenvatting van het onderzoeksvoorstel (max 50 woorden)
5. Onderzoeksvoorstel volgens onderstaande structuur

Promotieaanvraag (max 4000 woorden):

1. Inleiding: beschrijf het onderzoeksthema, de probleemstelling, en het theoretisch kader
2. Centrale onderzoeksvraag
3. Beoogde onderzoeksmethoden: beschrijf de onderzoeksmethoden die nodig zijn om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Benoem en onderbouw de te gebruiken onderzoeksinstrumenten.
4. Relevantie van onderzoeksresultaten voor: onderwijs, beroepenveld en kennisontwikkeling.
5. Benoem waar mogelijk concrete beoogde resultaten (kennisproducten, tools, publicaties).
6. Aansluiting op coe, kc of lectoraat: beschrijf hoe het voorstel aansluit bij het onderzoeksprogramma
7. Aansluiting op de opleiding en/of andere werkzaamheden binnen de hogeschool. Beschrijf hoe het promotieproject van meerwaarde is voor je werkzaamheden binnen de opleiding of dienst. Benoem de afspraken met betrekking tot deze beoogde meerwaarde die met de opleiding of dienst zijn gemaakt.
8. Planning van het promotietraject.
9. Begroting van het promotietraject met goedkeuring van de directie.

Borging zorgplichten Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI)

1. Kandidaat heeft toestemming van de medische ethische toetsingscommissie (METC).
2. Kandidaat heeft toestemming van een dierexperiment commissie (DEC).
3. Kandidaat heeft vergunning van de wet bevolkingsonderzoek (WBO).
4. Advies van de ethische commissie onderzoek (FCEO) van Fontys Hogescholen.
5. Kandidaat heeft een datamanagementplan (DMP) opgesteld volgens het Fontys format (dienst Onderwijs en Onderzoek) met daarin de vormen van publiceren (open acces).

Motivatie

Wat is je persoonlijke motivatie om te promoveren binnen de hogeschool? (Max 200 woorden)

Bijlagen

1. Curriculum Vitae (maximaal 2 pagina's), inclusief lijst van relevante publicaties, presentaties, kennisproducten.
2. Aanbevelingsbrief over de kwaliteit van het onderzoeksvorstel door de lector, waarin de lector verklaart verantwoordelijk te zijn voor de inhoudelijke begeleiding van de onderzoeksactiviteiten bij honorering van de FPB.
Aanbevelingsbrief door de beoogd promotor, waarin hij of zij verklaart verantwoordelijk te zijn voor de inhoudelijke begeleiding van het promotietraject.
3. Aanbevelingsbrief ondertekend door de instituuts- of dienstdirecteur en de direct leidinggevende, waarin ruimte wordt gegeven voor de onderzoeksactiviteiten bij honorering van de FPB.
4. Recente publicatie of kennisproduct van de kandidaat (bij voorkeur verwijzing naar een open access onlinedocument).

EVALUATIE VAN HET PRE PROMOTIEJAAR EN DE VOLGENDE ONDERZOEKSJAREN GEDURENDE PROMOTIE

Naam (pre)
promovendus:

Promotor:

Copromotor:

Direct leidinggevende:

Datum gesprek:

EVALUATIE

1. Wat zijn de belangrijkste **resultaten van het afgelopen jaar**?

2. Op welke onderdelen is van de **planning afgeweken c.q. is vertraging ontstaan**?

Wat ging er voorspoediger dan gepland?

3. Wat was de **oorzaak** van de afwijking c.q. vertraging en **hoe is daarop gereageerd**?

BEOORDELING PROMOTIETRAJECT

Omschrijf zo concreet mogelijk op welke onderdelen de promovendus zich nog verder kan bekwamen.

1. **Kennis en kunde:** Verdieping, verbreding, overzicht, oriëntatie op het probleemveld, probleemanalyse, inzicht, scheiden hoofd- en bijzaken en oriëntatie op andere disciplines.

2. **Plannen en organiseren:** Effectief doelen stellen, prioriteiten en benodigde acties bepalen, tijd en middelen aangeven om doelen te bereiken, voortgangsbewaking, verantwoordelijkheid nemen, inspanning leveren om voortgang in activiteiten te houden, beschikbare tijd effectief besteden.

3. **Schriftelijke en mondelinge presentatie:** Vlot en gestructureerd op schrift stellen, boodschap helder en 'to the point' overdragen, afstemmen op publiek, overtuigingskracht, hoofdlijnen vasthouden en zelfbewust handelen.

4. **Persoonsgerichte vaardigheden:** Leiding nemen, richting en sturing geven aan mensen, samenwerkingsverbanden tot stand brengen om een doel te bereiken, anderen overtuigen van standpunten, van anderen iets gedaan te krijgen, initiatief nemen en actief overleg opzoeken.

WENSEN T.A.V. OPLEIDING - TRAINING – BEGELEIDING

Algemene opleiding:

Vakmatige opleiding (ook congresbezoek):

OPMERKINGEN ONDERZOEKER T.A.V. EVALUATIE AFGELOPEN JAAR EN/OF AARD/FREQUENTIE VAN DE ONTVANGEN BEGELEIDING

PLANNING VAN HET ONDERZOEK IN DE VIER ONDERZOEKSJAREN

1. Wat zijn de belangrijkste '**milestones**' en **resultaten** voor het komende onderzoek jaar
2. Welke **activiteiten** moeten daarvoor volgordeijk worden verricht en wanneer moeten ze **uiterlijk afgerond** zijn?

Datum gereed

Activiteit

..... 1.

..... 2.

..... 3.

..... 4.

3. Welke **belemmerende/vertragende** factoren worden bij de realisatie van de planning verwacht?

4. Hoe zal hierop worden **geanticipeerd of gereageerd**?

5. Is er sprake van een Go-No go moment (doorgaan of stoppen met het traject)?⁸

6. Zo ja, wat is de conclusie:

⁸ Indien gewenst kan advies gevraagd worden aan de selectiecommissie Fontys promotiebeurs over continuering, opschorten of beëindigen van de facilitering.

RAPPORTAGE EN VOORTGANG

1. **Voortgangsbesprekingen** gepland op:

2. Wijze en frequentie **rapportage** door de promovendus: