

De onderzoeksvaardigheid van medewerkers van Nederlandse Instellingen voor HBO

Author(s)

Griffioen, D.M.E.; de Jong, Uulkje

Publication date

2009

Document Version

Final published version

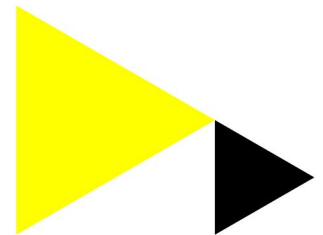
Published in

Onderzoek van onderwijs

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Griffioen, D. M. E., & de Jong, U. (2009). De onderzoeksvaardigheid van medewerkers van Nederlandse Instellingen voor HBO. *Onderzoek van onderwijs*, 38(november), 49-54.

**General rights**

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

Disclaimer/Complaints regulations

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

De onderzoeksvaardigheid van medewerkers van Nederlandse instellingen voor HBO

Didi Griffioen & Uulke de Jong

De Nederlandse instellingen voor hoger beroepsonderwijs (HBO) houden zich sinds 2001 op een wat grotere schaal bezig met onderzoeksvaardigheden. In dit artikel worden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar de zelf ingeschatte onderzoeksvaardigheid van medewerkers van zes Nederlandse instellingen voor hoger beroepsonderwijs. Ook is gekeken naar de samenhang tussen de onderzoeksvaardigheid, het opleidingsniveau, de betrokkenheid bij onderzoek en de wens om geschoold te worden in onderzoeksvaardigheden.

Inleiding

De Nederlandse instellingen voor HBO hebben in 2001 de financiële mogelijkheid verkregen om onderzoek te doen. Voor 2001 was het wettelijke recht hiertoe al wel vastgesteld, maar de financiële mogelijkheid ontbrak meestal (Ministerie van OCW & HBO-raad, 2001). De financiële prikkel om onderzoek te gaan doen, was tot voor kort gekoppeld aan het met goedkeuring van de Stichting Kennis Ontwikkeling (SKO) aanstellen van lectoren door de hogescholen: duizendpoten met ervaring in zowel onderzoek, onderwijs als werkveld. Binnen de hogescholen wordt het onderzoek dan ook veelal verricht en/of gecoördineerd door lectoren. Zij worden aangevuld door docenten en andere medewerkers uit de eigen organisatie en/of nieuw aangetrokken onderzoekers.

De lectoren hebben in hun opdracht vier meer generieke onderzoeksdoelen meegekregen:

- 1) bijdragen aan de (theoretische) kennisbasis van de gelieerde beroepen,
- 2) helpen innoveren van maatschappelijke organisaties en bedrijven,
- 3) verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs
- 4) de verdere professionalisering van de docenten (Adviesraad voor Wetenschap en Technologiebeleid, 2005; Griffioen & De Jong, 2007; Ministerie van OCW & HBO-raad, 2001, 2004; Punt, 2004; Stichting Kennis Ontwikkeling, 2006).

In de praktijk maken lectoren voornamelijk een eigen prioritering in deze doelen, vaak voorkomend uit hun persoonlijke voorkeur. De deeltijdaanstelling van de lectoren wordt soms als belemmering ervaren om alle doelen te kunnen nastreven (Stichting Kennis Ontwikkeling, 2004).

Door de nieuwe opdracht voor hogescholen om zich met onderzoek bezig te houden, is de kans groot dat medewerkers van de instellingen voor HBO vaker te maken krijgen met onderzoeksactiviteiten dan voorheen. De mate waarin medewerkers de toevoeging van de onderzoekstaak een welkome aanvulling op het werk van de hogeschool vinden, en de mate waarin ze zichzelf vaardig achten met

betrekking tot onderzoeksactiviteiten, zal hun houding ten opzichte van deze verandering en daarmee het gemak van de implementatie van onderzoek in het HBO beïnvloeden (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004; Beijaard, Verloop, & Vermunt, 2000). In het kader van betrokkenheid van medewerkers bij onderzoek zijn er daarmee twee relevante vragen te stellen: 1) wat vindt men van onderzoek in de eigen HBO-organisatie, en 2) vindt men zichzelf toegerust om onderzoek te doen (onderzoek self-efficacy)?

Ten aanzien van de eerste vraag is uit eerder onderzoek (Griffioen & De Jong, 2008, 2009a) gebleken, dat de HBO-medewerkers gemiddeld gematigd positief denken over de aanwezigheid van onderzoek in de eigen instelling: een score van 2,9 (SD=0,9) op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 4 (helemaal mee eens). Met gemiddeld een score van 2,5 (SD=0,8) heeft men een neutrale mening over de kwaliteit van de onderzoeksactiviteiten. De mening van de medewerkers over de verschillende doelen van onderzoek zijn iets positiever, waarbij onderwijsdoelen (verbeteren van de kwaliteit van onderzoek en professionalisering van de onderwijsstaf) steeds gezien worden als het allerbelangrijkst.

Het doel van dit artikel is om te komen tot een antwoord op de tweede vraag of medewerkers van instellingen voor HBO zichzelf toegerust achten om onderzoek te doen. Doordat het doen van onderzoek relatief nieuw is en ook het beleid met betrekking tot onderzoek verschillend is tussen de hogescholen, kan het interessant zijn om de resultaten per hogeschool weer te geven. In dit artikel is daarvoor gekozen. In een vervolg op dit artikel worden deze verschillen tussen hogescholen buiten beschouwing gelaten en de groep medewerkers als totale groep beschouwd (Griffioen & de Jong, 2009b). De volgende vragen worden beantwoord in dit artikel:

- a. Hoe schatten de medewerkers van zes Nederlandse hogescholen hun eigen onderzoeksvaardigheid in?
- b. Heeft het opleidingsniveau van de medewerker effect op de zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid van de medewerker?
- c. Leidt een hogere zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid tot een grotere betrokkenheid bij onderzoeksvaardigheden aan de eigen hogeschool?
- d. Hoe groot is de scholingswens van de medewerkers in het HBO, wanneer rekening gehouden wordt met de betrokkenheid van de medewerker bij onderzoeksactiviteiten in de eigen hogeschool?

Onderzoek Self-Efficacy

Self-efficacy gaat over het vertrouwen dat mensen hebben in hun eigen vermogen te voldoen aan de eisen van een

Wat is de perceptie van HBO docenten op onderzoek?

specifieke situatie (Bandura, 1997, 2006). Deze efficacy (of efficacy-verwachting) is de verwachting dat iemand in staat is de voorliggende taak uit te voeren. Dit staat los van de verwachting van uitkomst als de taak daadwerkelijk uitgevoerd is (uitkomst verwachting), welke gericht is op de consequenties van de uitvoering. Ook staat self-efficacy los van concepten als zelfvertrouwen, zelfwaarde of zelfconceptie. Iemand kan zichzelf volledig onvermogen achten met betrekking tot de uitvoering van een specifieke taak, terwijl bijv. het zelfvertrouwen in het geheel niet aangetast worden (Tschannen - Moran, Woolfolk Hoy, & Hoy, 1998). Wanneer gesproken wordt over de self-efficacy van docenten, wordt meestal het vertrouwen van de docent in zijn eigen vaardigheid om te doceren bedoeld. Hiermee is onderwijs self-efficacy verbonden aan het gedrag van de docent in de lessituatie en de resultaten van studenten (Tschannen - Moran & Woolfolk Hoy, 2001, 2007; Tschannen - Moran, et al., 1998). Bij onderwijs self-efficacy speelt ervaring als docent een rol, maar resultaten uit eerder onderzoek blijken tegenstrijdig te zijn en ook over de mogelijke relatie tussen ervaring en self-efficacy zijn de argumentaties uiteenlopend (Dembo & Gibson, 1985; Ghaith & Yaghi, 1997; Hoy & Spero, 2005; Tschannen - Moran & Woolfolk Hoy, 2007).

In dit artikel staat de zelfperceptie van medewerkers van instellingen voor HBO op het doen van onderzoek centraal (onderzoek self-efficacy). Over dit vermogen is niet veel onderzoek gedaan. Stamou, Humphreys en Schmidt (2006) hebben in hun onderzoek gekeken of eerdere ervaring

met onderzoek bij muziekdocenten van invloed is op de verbetering van de onderzoek self-efficacy door training. Dit blijkt inderdaad het geval. Busch, Fallan en Pettersen (1998) hebben gekeken of disciplinaire verschillen te vinden zijn tussen de onderzoek self-efficacy van docenten in vier verschillende beroepen. De docenten in verpleegkunde laten de laagste onderzoek self-efficacy zien, terwijl de docenten in Bedrijfsadministratie zichzelf het hoogste inschatten.

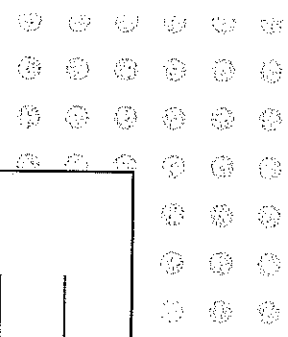
Methode

Gedurende 2008 zijn medewerkers van vijf regionaal verspreide Nederlandse instellingen voor HBO en medewerkers van vier faculteiten van een zesde instelling gevraagd om een uitgebreide vragenlijst in te vullen over onderzoeksactiviteiten aan hun instelling. Het beheerspersoneel behoorde niet tot de doelgroep van dit onderzoek. De responsratio is 20% (N=1735), deze is nog niet vergeleken met de kenmerken van de totale populatie medewerkers in het HBO. De kenmerken van de steekproef staan vermeld in tabel 1.

Bij het beantwoorden van de vraag hoe de medewerkers van zes Nederlandse instellingen voor HBO hun eigen onderzoeksvaardigheid inschatten, worden zowel vijf fases van onderzoek in acht genomen, als ook vier contexten waarin onderzoek op het HBO kan plaatsvinden. Op vijf hogescholen is een nieuw meetinstrument voor onderzoek self-efficacy gebruikt, bestaande uit in totaal twintig

Tabel 1: kenmerken van de respondenten

		N						
Totaal		1735			% totaal	% totaal		
HS Zuyd		132	Sekse	Man	54	Sector werk	Economie	19
HS Saxion		271		Vrouw	46		Sociaal agogisch	14
HS Utrecht		128	Leeftijd	< 31	7	Gezondheid	11	
HS Hanze		445		31 t/m 40	19	Pedagogisch	14	
HS InHolland		173		41 t/m 50	29	Technisch	18	
HS Amsterdam		586		51 t/m 60	37	Kunsten	4	
% totaal			61+	8	Landbouw	0		
Opleiding	MBO en anders	3	Functie	Docent	72	Centraal niveau	4	
	HBO	32		Lector	4	Meer dan 1 niveau	9	
	WO	60		Bestuur & beleid	19	Anders	7	
	PhD	6		Anders	5			



items, waarmee één totale schaal, vier contextschalen (4x5 items) en vijf schalen over fases van onderzoek (5x4 items) gevormd zijn (C. Alpha = .88 tot .94). In dit onderzoek worden de afgeronde gemiddelde scores gebruikt voor elke schaal. De vier contextschalen zijn gebaseerd op de vier contexten waarin de medewerkers van hogescholen over het algemeen onderzoek kunnen doen: 1) individueel, 2) het begeleiden van studenten bij onderzoek, 3) het doen van onderzoek met collega's, en 4) het doen van onderzoek met externe organisaties. De vijf schalen over onderzoeksfases zijn: a) kunnen lezen, vinden en begrijpen van literatuur, b) toepassen van onderzoeksresultaten, c) onderzoek ontwerpen, d) verzamelen van gegevens, en e) interpreteren en rapporteren van resultaten. Er is gekozen voor deze indeling in twintig items om te voldoen aan de specifieke kenmerken waaruit een onderzoekstaak in het HBO kan bestaan (figuur 1). Hiermee wordt voldaan aan de richtlijn van Bandura dat het meten van self-efficacy alleen zinvol is als de taak specifiek genoeg en context gerelateerd is (Bandura, 2006). Er wordt in het model van twintig items voorafgaand geen hiërarchie van complexiteit verondersteld tussen de contexten, noch tussen de fases van onderzoek. De vragen die gesteld zijn, handelen over of de betreffende medewerker zichzelf in staat acht om de voorliggende taak (bijv. het begeleiden van studenten bij het ontwerpen van onderzoek) uit te voeren.

	Zelf	Studenten	Collega's	Extern
Literatuur begrijpen				
Toepassen resultaten				
Onderzoek onderwerpen				
Onderzoek uitvoeren				
Interpreteren & rapporteren				

Figuur 1: twintig dimensies van onderzoek self-efficacy

Vervolgens worden de resultaten van deze onderzoeksvaardigheid vergeleken met het opleidingsniveau van de medewerker om te bepalen in hoeverre er samenhang is tussen de eigen visie op onderzoeksvaardigheid en de hoogst genoten opleiding. De laatste is gemeten op een ordinale vierpuntsschaal van MBO tot PhD.

De derde vraag is of medewerkers met een hogere eigen inschatting van de onderzoeksvaardigheid ook vaker betrokken zijn bij onderzoeksactiviteiten in de hogeschool. Hiervoor is voor elke context in één item (ja/nee) gevraagd of men betrokken is bij onderzoeksactiviteiten in die context. Tot slot is met één item (ja/nee) per context gemeten of medewerkers graag geschoold zouden willen worden op onderzoeksactiviteiten. De scores hierop zijn vergeleken met de mate waarin de medewerker betrokken is bij onderzoeksactiviteiten in die context.

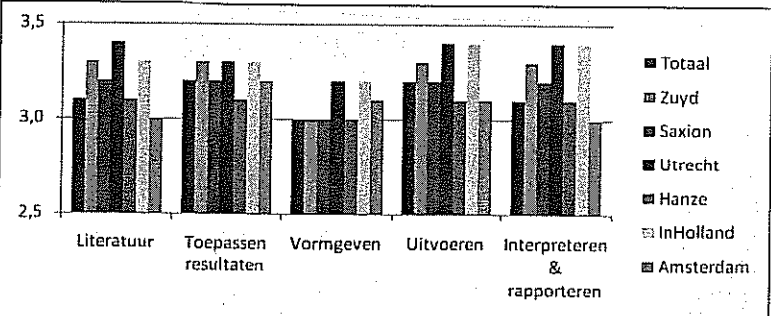
De metingen onder medewerkers van de zesde hogeschool (HvA) hebben begin 2008 plaatsgevonden in een voorstudie. In deze studie is een eerdere versie van deze vragenlijst gebruikt, bestaande uit twaalf items, die in twee- en drietalen de vijf fases van onderzoek vormen. De vier contexten en de vraag over scholing zijn in deze vragenlijst niet op vergelijkbare manier afgenomen. Deze hogeschool maakt dan ook geen deel uit van de analyses over deze aspecten. Bij de resultaten van deze onderdelen is dan ook een kleinere responsgroep beschikbaar. Voor de analyse worden beschrijvende statistiek, Chi-Kwadraat toetsen en ANOVA gebruikt.

Resultaten

Zelf ingeschatte onderzoeksvaardigheid per fase van onderzoek

De medewerkers van de zes hogescholen schatten hun gemiddelde eigen onderzoeksvaardigheid het laagste in voor het vormgeven van onderzoek (grafiek 1) en het hoogste voor het toepassen van onderzoeksresultaten en de uitvoeringsfase van onderzoek (het verzamelen van gegevens, etc.). Per hogeschool wordt de gemiddelde

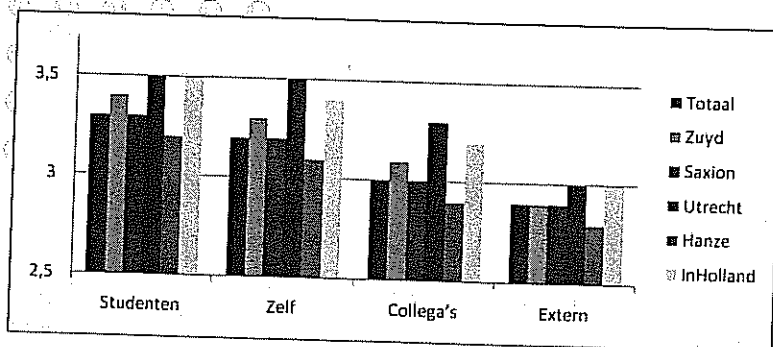
vaardigheid in elke fase iets verschillend ingeschat, maar alle gemiddelde scores liggen tussen de 3,0 en 3,4 op een 4 puntsschaal. De gemiddelde score van alle hogescholen is ook op de vormgevingsfase het laagste, behalve voor Hogeschool Amsterdam waar de laagste gemiddelde scores bij het verzamelen van literatuur en het interpreteren & rapporteren van resultaten te zien zijn. De gemiddelde scores van Hogeschool Utrecht zijn voor alle fases het hoogste, maar deze wijken maar beperkt af van de scores van Hogeschool InHolland en Hogeschool Zuyd.



Grafiek 1: Zelf ervaren onderzoeksvaardigheid in vijf fasen van onderzoek

Onderzoeksvaardigheid in verschillende contexten

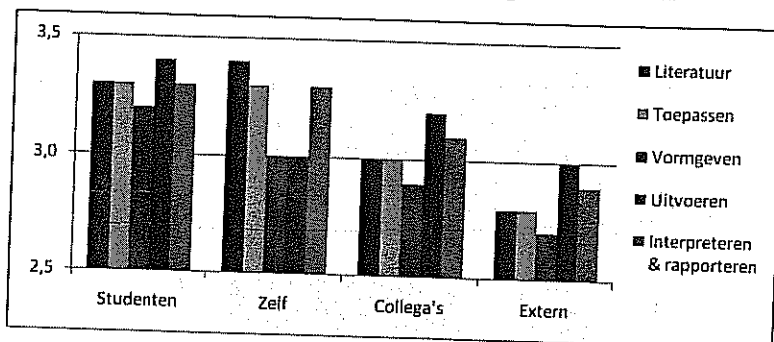
Kijkend naar de vier verschillende contexten waarin het onderzoek aan het HBO kan plaatsvinden, schat de totale groep medewerkers gemiddeld de eigen onderzoeksvaardigheid met studenten het hoogste in, dan volgt de vaardigheid voor individueel onderzoek, als derde onderzoek met collega's en met externe partijen het laagste (grafiek 2). Deze trend is bij alle vijf hogescholen afzonderlijk ook te zien (voor Hogeschool Amsterdam zijn geen gegevens beschikbaar). Alleen Hogeschool Utrecht heeft een gelijke gemiddelde score voor onderzoeksvaardigheid in de context van studenten en individueel onderzoek.



Grafiek 2: Zelf ervaren onderzoeksvaardigheid in vier contexten

Vaardigheid uitgesplitst naar contexten en fases

Zoals gezegd wordt de vormgevingsfase van onderzoek over het algemeen als het moeilijkst ervaren. Dit geldt ook wanneer de fases van onderzoek voor elke context afzonderlijk bekeken worden. Hierbij volgt de vormgevingsfase als enige onderzoeksfase consequent de aflopende trend van studenten naar extern. De literatuurfase is de enige fase waarin een gemiddelde hogere score bij individueel onderzoek zichtbaar is dan bij onderzoek met studenten. De toepassingsfase en de fase van interpreteren & rapporteren scores gelijk op onderzoek met studenten en individueel onderzoek. In drie van de vier contexten scoort het uitvoeren van onderzoek het hoogste. Alleen bij individueel onderzoek ervaren de medewerkers zich gemiddeld minder vaardig op de uitvoering van onderzoek.



Grafiek 3: Onderzoeksvaardigheid per fase in verschillende contexten

De zelfervaren onderzoeksvaardigheid en het opleidingsniveau

Het opleidingsniveau van de respondenten is gemiddeld vrij hoog te noemen: 66% heeft een universitaire opleiding als hoogst genoten opleiding (WO of PhD). Gebaseerd op de totale afgeronde gemiddelde score op onderzoeksvaardigheid schat 81% van de totale groep medewerkers zichzelf positief in op onderzoeksvaardigheden. De aanname is dat er een relatie is tussen de hoogst genoten opleiding en het daadwerkelijke onderzoeksvermogen. De verwachting is dat een universitair geschoolde medewerker gemiddeld een betere onderzoeksvaardigheid zal hebben ontwikkeld dan een niet-universitair geschoolde medewerker. De Chi-Kwadraat toets laat zien dat het verband tussen zelfervaren onderzoeksvermogen en opleidingsniveau er inderdaad is (tabel 2). Ook de richting van het verband is zoals verwacht was: naarmate het opleidingsniveau hoger is, schatten de medewerkers zichzelf hoger in op onderzoeksvermogen.

Tabel 2: De zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid in relatie tot het opleidingsniveau

Totaal Zelfingeschatte Onderzoeksvaardigheid	MBO en anders	HBO	WO	PhD	Totaal N
helemaal niet	2%	3%	1%	0%	30
meer niet dan wel	31%	34%	10%	1%	304
meer wel dan niet	57%	49%	54%	22%	878
helemaal wel	10%	14%	35%	77%	51
Totaal N	49	548	1034	104	N=1735

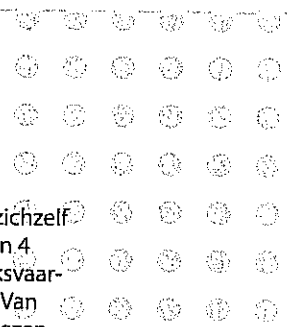
$\chi^2(9, N = 1735) = 295,97, p = .000$

Relatie tussen onderzoeksvaardigheid en betrokkenheid bij onderzoek

Voor drie van de vier contexten is tussen de 30 en 40% van de medewerkers betrokken bij onderzoeksactiviteiten. Bij onderzoek door studenten is ruim 60% van de medewerkers betrokken (tabel 4). De medewerkers die betrokken zijn bij onderzoeksactiviteiten in alle contexten hebben een significant hogere score op onderzoeksvermogen dan de medewerkers die niet betrokken zijn bij onderzoeksactiviteiten (tabel 3). Dit geldt voor alle contexten voor het totale onderzoeksvermogen van de medewerkers. Ook het onderzoeksvermogen specifiek voor die context is significant hoger dan van de medewerkers die niet betrokken zijn bij onderzoek in die context. Alle ANOVA berekeningen zijn significant gebleken, zowel in totaal als per context.

Tabel 3: Scores op totaal onderzoeksvermogen bij wel en geen betrokkenheid bij onderzoek

Ben je betrokken bij onderzoek door ...	Gemiddeld onderzoeksvaardigheid		
	Totaal	Per context	
Studenten	Nee	2,8	2,9
	Ja	3,3	3,4
Zelf	Nee	2,9	3,0
	Ja	3,5	3,7
Collega's	Nee	3,0	2,8
	Ja	3,4	3,4
Extern	Nee	3,1	2,7
	Ja	3,5	3,3



Scholing, betrokkenheid en onderzoeksvaardigheid

Sinds de start van de onderzoeksactiviteiten op het HBO is het beleid van veel hogescholen gericht op het scholen van de eigen medewerkers op onderzoeksvaardigheden. De vraag hierbij is of de medewerkers zelf ook de wens hebben geschoold te worden op dit gebied. Het blijkt dat in elke context grofweg de helft van de totale groep medewerkers de wens heeft om geschoold te worden op onderzoeksvaardigheid (tabel 4). Opvallend is dat dit percentage los lijkt te staan van zowel de betrokkenheid bij onderzoek in deze context, als ook van of men zichzelf onderzoeksvaardig acht voor deze context. Tussen de 48 en 57% van de medewerkers, die niet betrokken zijn bij onderzoek in een bepaalde context, zou daarin evengoed wel graag geschoold willen worden. Van die groep vindt de overgrote meerderheid zichzelf ook al wel onderzoeksvaardig. Ook van de groep die wel betrokken is bij onderzoeksvaardigheden heeft grofweg de helft de wens geschoold te worden. Ook van deze groep vindt de overgrote meerderheid zichzelf al onderzoeksvaardig.

Conclusie

De medewerkers van de zes hogescholen vinden zichzelf met een gemiddelde score tussen 3,0 en 3,4 op een 4-puntschaal, in alle contexten behoorlijk onderzoeksvaardig. De hogescholen scoren hiermee vrijwel gelijk. Van de vijf onderzochte fases van onderzoek (kunnen lezen, vinden en begrijpen van literatuur; toepassen van onderzoeksresultaten; onderzoek ontwerpen; uitvoeren van onderzoek; interpreteren en rapporteren van resultaten) scoren de HBO-medewerkers het laagste op de onderzoeksvaardigheid in de vormgevingsfase van onderzoek. Men vindt dit blijkbaar het moeilijkst en zichzelf het meest onkundig. Alleen de medewerkers van Hogeschool Amsterdam wijken af van deze trend, maar dit verschil kan mogelijk verklaard worden door de gebruikte andere meetschalen. Kijkend naar de vier contexten (met studenten; zelf; met collega's; met extern) vindt men zichzelf het meest vaardig in onderzoek met studenten en het minst vaardig in onderzoek in de externe context. De gemiddelde score van de verschillende hogescholen ligt in de

Tabel 4: Scholingswens in relatie tot betrokkenheid bij onderzoek en onderzoeksvaardigheid

		Scholingswens		Zelfingeschatte Onderzoeksvaardigheid	
				Niet	Wel
N=1149	%	%	%	%	%
Betrokkenheid bij onderzoek door...	Studenten	Nee 37	Nee 43	15	28
			Ja 57	11	46
		Ja 63	Nee 44	1	43
			Ja 56	2	54
	Zelf	Nee 65	Nee 45	14	30
			Ja 55	9	46
		Ja 35	Nee 43	1	43
			Ja 57	1	55
	Collega's	Nee 69	Nee 51	20	32
			Ja 49	11	38
		Ja 31	Nee 50	4	46
			Ja 50	3	46
Extern	Nee 76	Nee 52	25	27	
		Ja 48	13	35	
	Ja 24	Nee 44	9	35	
		Ja 56	5	51	

verschillende contexten wat uit elkaar, maar elke hogeschool laat wel deze trend zien. Binnen de vier contexten is dezelfde aflopende trend (van student naar extern) te zien voor elke fase van onderzoek. Twee afwijkingen van deze trend zijn een hogere score voor de literatuurfase en een lagere score voor de uitvoeringsfase, beide bij onderzoek door de medewerker zelf. De verschillen tussen de hogescholen zijn relatief klein en hier niet getoetst op significantie. Gezien de kleine verschillen tussen de hogescholen kan men wel zeggen dat de hogescholen redelijk bij elkaar in de pas lopen qua onderzoek self-efficacy. Er is een significante relatie gevonden tussen het opleidingsniveau van de medewerker en zelf geschatte onderzoek self-efficacy van de medewerker. Medewerkers met een hoger opleidingsniveau schatten zichzelf vaardiger in. Tegelijk scoren medewerkers die betrokken zijn bij onderzoek in een bepaalde context significant hoger op hun zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid dan medewerkers die niet betrokken zijn bij onderzoek in die context. Dit geldt voor zowel de zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid in die context als voor de totale onderzoeksvaardigheid. Hogescholen hebben in toenemende mate beleid om de eigen medewerkers aan een hogere opleiding en daarmee meer onderzoeksvaardigheid te helpen. Dit kan in dit kader alleen zinvol genoemd worden als de medewerkers met een hogere zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid ook vaker dan anderen betrokken zijn bij onderzoeksactiviteiten. Het lijkt erop dat de hogescholen in het algemeen de juiste personen inzetten voor onderzoekstaken. Uiteraard kan het ook zijn dat slechts de deelname aan onderzoeksactiviteiten al het zelfvertrouwen van de medewerkers op de eigen onderzoeksvaardigheid vergroot (Bandura, 1997) en de hogescholen vooral meer medewerkers moeten gaan betrekken bij onderzoeksactiviteiten, om zo de zelfervaren onderzoeksvaardigheid te gaan vergroten. Maar deze relatie is hier niet onderzocht.

Tot slot is gevonden dat er een grote scholingswens voor onderzoeksvaardigheden is bij de medewerkers. Grofweg de helft van de medewerkers zou graag geschoold willen worden in onderzoeksvaardigheden in één of meer contexten. Deze scholingswens lijkt geen relatie te hebben met betrokkenheid bij onderzoek in die context. Ook de relatie tussen zelfingeschatte onderzoeksvaardigheid en scholingswens lijkt daar los van te staan. Juist veel medewerkers die zichzelf al behoorlijk vaardig achten, zouden toch graag geschoold willen worden op onderzoekgebied. Hiermee is de mogelijkheid om de onderzoeksvaardigheid onder de medewerkers in de hogescholen verder uit te breiden duidelijk aanwezig. Uit vervolgonderzoek zal moeten blijken wat de nauwere samenhang is tussen elk van deze variabelen en onderzoek naar self-efficacy bij de medewerkers van Nederlandse hogescholen.

Personalia:

Didi Griffioen, Beleidsmedewerker Onderzoek/Promovenda, Hogeschool van Amsterdam.
Uulke de Jong, Senior Onderzoeker, SCO-Kohnstamm Instituut, Universiteit van Amsterdam.

Literatuur

Adviesraad voor Wetenschap en Technologiebeleid (2005). *Ontwerp en ontwikkeling. De functie en plaats van onderzoeksactiviteiten in hogescholen*. Den Haag.
Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents*. USA: Information Age Publishing.
- Beijaard, D., Meijer, P.C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teacher's professional identity. *Teaching and teacher education: an international journal of research and studies*, 20, 107-128.
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teacher's perceptions of a professional identity: an exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and teacher education: an international journal of research and studies*, 16, 749-764.
- Busch, T., Fallan, L., & Pettersen, A. (1998). Disciplinary Differences in Job Satisfaction, Self-efficacy, Goal Commitment and Organisational Commitment among Faculty Employees in Norwegian Colleges: an empirical assessment of indicators of performance. *Quality in Higher Education*, 4, 137 - 157.
- Dembo, M. H., & Gibson, S. (1985). Teachers' Sense of Efficacy: An Important Factor in School Improvement. *The Elementary School Journal*, 86, 173 - 184.
- Ghaith, G., & Yaghi, H. (1997). Relationships among experience, teacher efficacy, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and teacher education: an international journal of research and studies*, 13, 451 - 458.
- Griffioen, D. M. E., & De Jong, U. (2007). *De positie van onderzoek in het HBO; geschiedenis van een discussie*. Paper gepresenteerd bij de Onderwijs Research Dagen.
- Griffioen, D. M. E., & De Jong, U. (2008). *Onderzoek door het Hoger Beroepsonderwijs in Nederland: visie op onderzoek*. Medewerkers van de Hogeschool van Amsterdam over doelen van onderzoek en zichtbaarheid van resultaten in de eigen omgeving. Paper gepresenteerd bij de Onderwijs Research Dagen.
- Griffioen, D. M. E., & De Jong, U. (2009a). Opvattingen van docenten en niet-docenten over onderzoek in het HBO. (onder review).
- Griffioen, D. M. E., & de Jong, U. (2009b). Research self-efficacy of teachers in Dutch Universities of Applied Science (working paper), van www.DidiGriffioen.nl
- Hoy, A. W., & Spero, R. B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A comparison of four measures. *Teaching and teacher education: an international journal of research and studies*, 21, 343 - 356.
- Ministerie van OC&W, & HBO-raad (2001). *Convenant Lectoren en Kenniskringen in het hoger beroepsonderwijs*. Den Haag.
- Ministerie van OC&W, & HBO-raad (2004). *Vernieuwd convenant lectoren en Kenniskringen in het hoger beroepsonderwijs*. Den Haag.
- Punt (2004). Hogescholen willen rijksgeld voor onderzoek. *Punt. Hogeschoolkrant van Avans hogeschool*
- Stamou, L., Humphreys, J. T., & Schmidt, C. P. (2006). The effects of instruction on self-assessed research knowledge, ability, and interest among Greek music educators. *Music Education Research*, 8, 175 - 189.
- Stichting Kennis Ontwikkeling (2004). *Een steen in de vijver: introductie van lectoraten in het hbo. Rapport van de Commissie Tussentijdse Evaluatie Lectoraten en Kenniskringen*. Den Haag.
- Stichting Kennis Ontwikkeling (2006). *Effectmeting lectoraten 2006*. Den Haag.
- Tschannen - Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education: an international journal of research and studies*, 17, 783 - 805.
- Tschannen - Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and teacher education: an international journal of research and studies*, 23, 944 - 956.
- Tschannen - Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 69, 202 - 248.