



**arteveldehogeschool**

LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

**Auditrapport**

# **THEMATISCHE AUDIT ONDERZOEK**

**datum**

**Arteveldehogeschool**

Campus Kantienberg | Voetweg 66 | 9000 Gent

# Inhoud

<b>1</b>	<b>SITUERING EN AUDITCOMMISSIE</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AUDIT ONDERZOEK</b>	<b>4</b>
2.1	Auditcriterium 1	4
2.2	Auditcriterium 2	5
2.3	Auditcriterium 3	6
2.4	Auditcriterium 4	7
2.5	Auditcriterium 5	9
<b>3</b>	<b>BESLUIT</b>	<b>11</b>
3.1	Globale beoordeling	11
3.2	Sterke punten	11
3.3	Groeikansen	11
<b>4</b>	<b>BIJLAGE</b>	<b>13</b>

# 1 SITUERING EN AUDITCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans krijgen om aan te tonen dat ze in staat zijn om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze regie wordt bij de instellingsreview beoordeeld in de derde 'trail', de 'reviewtrail' genoemd.

De hogeschool heeft een systeem van **thematische audits** mee in haar regie opgenomen. Deze kunnen op vraag van de directie worden uitgevoerd met het oog op de inschatting van de implementatiegraad van een welbepaalde (onderwijs)beleidslijn of van het kwaliteitsniveau dat in de hogeschool wordt bereikt op een bepaald thema (vb. internationalisering in het curriculum). Dit rapport is de output van de eerste thematische audit onderzoek die aan de hogeschool werd uitgevoerd.

De audit vond plaats op **5, 6 en 7 september 2016**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **4 leden** en een notulant:

- Willemijn van Gastel, voorzitter (extern commissielid)
- Kristien Dieussaert, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Karen Vandevelde, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Richard De Grez, werkvelddeskundige (extern commissielid)

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie bijlage.

De auditbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- beleidsdocumenten die werden opgenomen in de informatiebundel voor de auditcommissie
- kritische reflecties van de opleidingen/ODC's
- gesprekken met de opleidingen, ODC's en directeur Onderzoek en Dienstverlening

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 7 september 2016 waarbij de opleidingen een eerste feedback van de commissie ontvingen.

De resultaten van de thematische audit worden ook publiek gemaakt.

Elke opleiding zal met de feedback aan de slag gaan en hieruit verbeterinitiatieven afleiden. De registratie en opvolging van de implementatie van deze verbeterinitiatieven gebeurt in Akwaris door de opleiding.

## 2 AUDIT ONDERZOEK

### 2.1 Auditcriterium 1

1. Omschrijf de visie op onderzoek en het onderzoeksprofiel van waaruit de opleiding onderzoeksprojecten aanvat en/of aanvraagt, eventueel met een link naar de ODC's.

De opleidingen en ODC's hebben een sterke motivatie om het praktijkgericht onderzoek een plaats te geven in de opdracht van de hogeschool. Deze motivatie is sterk gedreven vanuit een maatschappelijke en professionele verantwoordelijkheid. De opleidingen willen met hun onderzoek bijdragen aan oplossingen voor noden uit het werkveld, en nieuwe inzichten, methoden of producten aandragen om het werkveld te versterken. Heel bijzonder is dat zij hiervoor samen met het werkveld op weg gaan, bij de vraagarticulatie, tijdens het onderzoeksproces, en bij het realiseren en implementeren van hun onderzoeksresultaat.

Onderzoek wordt daarnaast gezien als verrijking van het onderwijs. Iedere opleiding is ervan overtuigd dat basiscompetenties onderzoek nodig zijn om studenten voor te bereiden op hun toekomstige professioneel functioneren. Sommige opleidingen werken hiervoor gedifferentieerd, zodat studenten die dat wensen zich hierin nog verder kunnen versterken. Daarnaast wordt er ook veel aandacht besteed aan het inbrengen van 'state of the art' kennis in het curriculum, waar mogelijk verkregen via de eigen onderzoeksprojecten. Voor sommige opleidingen ligt hier nog een groeipad open om dit om een meer systematische manier aan te pakken. Positief is zeker dat de ambitie om dit te realiseren al aanwezig is.

Er is een algemene overtuiging dat het onderzoek voor de docenten laagdrempelig moet zijn, en er wordt sterk geïnvesteerd in een grote betrokkenheid van het volledige personeel bij het onderzoek, zodat zij in staat zijn om de studenten ook op dat punt tot op het verwachte niveau te kunnen brengen. De commissie waardeert deze visie erg. De opleidingen dienen er wel op toe te zien op toe te zien dat de kwaliteitszorg voor onderzoek door deze brede insteek niet in het gedrang komt.

Veel opleidingen, en ook de ODC's, hebben onderzoeksthema's gedefinieerd, en wensen rond deze thema's verdiepend te werken. Daarnaast zijn de opleidingen ervan overtuigd dat deze verdieping de wendbaarheid om snel in te kunnen spelen op noden of nieuwe ontwikkelingen in het werkveld niet in de weg mag staan. Deze keuze, om naast langer lopende onderzoeklijnen ruimte voor ad hoc vraagstukken in te bouwen lijkt de commissie zeer opportuun. De commissie vindt het sterk dat de opleidingen en ODC's zelf een aantal thema's naar voor schuiven, en beveelt aan om hogeschool-breed de denkoefening te maken hoe men zich met deze onderzoeklijnen kan profileren ten aanzien van mogelijke werkveld- en onderzoekspartners. Dit zal de communicatie en de internationale samenwerking ten goede komen.

Uit het document 'visie onderzoek van de Arteveldehogeschool' komt een aantal aspecten naar voren die als zeer belangrijk worden ervaren: kenniscreatie, duurzaam onderzoek, internationaal onderzoek, nexus onderwijs & onderzoek, kwaliteitszorg van onderzoek en co-creatie in netwerken. In de bovenstaande alinea's is al ingegaan op de wijze waarop kenniscreatie, de nexus onderwijs & onderzoek en co-creatie aan de orde zijn gekomen. Al deze aspecten worden naar de mening van de commissie door de opleidingen als vanzelfsprekend omarmd. In de volgende alinea's staat de commissie nog kort stil bij de nog niet genoemde aspecten.

Duurzaamheid is voor de opleidingen soms pragmatisch moeilijk te realiseren door de kleine, op elkaar volgende, projecten. Toch ziet de commissie zeker bij een aantal opleidingen een inhoudelijke denklijn ontstaan waarlangs systematisch nieuwe kennis en expertise wordt ontwikkeld.

Internationale samenwerking wordt door de opleidingen gezien als meerwaarde aangezien het dwingt om buiten de regionale werkveldcontext te kijken, en omdat het aanspoort om in het Engels, de taal van de wetenschap, met collega's samen te werken. Tijdens de gesprekken beluisterde de commissie dat de ambitie tot internationale samenwerking zeker aanwezig is in de opleidingen, maar het effectief samen uitvoeren van onderzoeksprojecten komt in de praktijk nog niet altijd van de grond. Er is bij sommige opleidingen nog enige koudwatervrees om in grote internationale consortia te gaan samenwerken, maar een bilaterale samenwerking wordt wel als haalbaar gezien. De commissie beveelt aan dat opdrachthouders die verantwoordelijk zijn voor internationalisering en voor onderzoek de handen in elkaar slaan om op zoek te gaan naar duurzame partnerschappen die niet alleen aansluiten bij de onderwijsprofilering maar ook bij de onderzoeksprofilering van opleiding.

Er is in de hogeschool veel kennis over internationale financieringskanalen aanwezig. Het is de commissie opgevallen dat deze kennis niet altijd voldoende bekend is en/of benut wordt door de opleidingen en ODC's. De opdrachthouders Onderzoek kunnen hierin een faciliterende rol spelen. Hier is zeker een 'quick win' te realiseren.

Ten aanzien van kwaliteitszorg merkt de commissie op dat praktijkgericht onderzoek bij de Arteveldehogeschool vooral wordt gezien als middel om een doel – het versterken van de opleidingen en het werkveld – te bereiken. Op zich is dit een voorstelbare visie, maar het gevaar schuilt dat de aandacht voor onderzoek als eigenstandig domein naar de achtergrond verdwijnt. De commissie ziet dit vooralsnog niet gebeuren maar wil dit als waarschuwing meegeven.

In het verlengde daarvan ziet de commissie een groeikans voor de Arteveldehogeschool in het door-ontwikkelen van praktijkgericht onderzoek. Praktijkgericht onderzoek is een jonge tak van wetenschap en nog lang niet uitgekristalliseerd. Dit brengt met zich mee dat er vooralsnog geen algemeen referentiekader voor handen is. Als ervaringsdeskundigen kunnen de onderzoekers aan deze hogeschool hier een bijdrage aan leveren. Dat is een grote opgave. Het gaat niet alleen om het degelijk uitvoeren van onderzoek, maar eveneens om het bepalen van eenduidige referentiekaders en het verder uitbouwen van het onderzoeksveld, bijvoorbeeld door het aandragen van nieuwe methodieken. De commissie ziet mogelijkheden, misschien niet op de zeer korte termijn maar wel in de nabije toekomst, dat de Arteveldehogeschool en in het bijzonder de senior onderzoekers deze taak op zich gaan nemen.

## 2.2 Auditcriterium 2

### 2. Hoe worden de resultaten uit praktijkgericht onderzoek geborgd?

Tijdens de voorbereiding en in de gesprekken heeft de commissie hele mooie resultaten gelezen en gehoord van diverse opleidingen. Het is duidelijk dat de Arteveldehogeschool ruimschoots aandacht besteedt aan de ontwikkeling van toepasbare kennis, zowel voor het werkveld als voor het onderwijs.

Uit de gesprekken is gebleken dat de waardering van het werkveld ten aanzien van de resultaten als heel belangrijk wordt ervaren. Inderdaad, dat is een heel belangrijk aspect maar niet het enige. Het zou mooi zijn als de opleidingen ook de wetenschappelijke waarde van de resultaten expliciet zouden evalueren. Dat gebeurt overigens al bij een aantal opleidingen, vaak omdat een methodiek wordt gebruikt waarbij tijdens het onderzoeksproces evaluatiemomenten zijn ingebouwd. De commissie stelt voor dat er een standaard werkwijze wordt ontwikkeld waarin eveneens de methodologische robuustheid van de resultaten wordt geëvalueerd.

De commissie heeft opgemerkt dat de opleidingen niet altijd een duidelijk beleid hebben ten aanzien van het communiceren over de resultaten. Veelal gebeurt het wel dat resultaten worden overgedragen naar de praktijk of naar de opleiding, maar dat is dan meer afhankelijk

van de kansen die er op dat moment liggen. Bijvoorbeeld, een docent die zijn onderzoeksresultaten als vanzelfsprekend doorgeeft in een lesmodule.

Het valorisatiebeleid staat nog in de kinderschoenen. Zeker, opportuniteiten worden gegrepen, maar de opleidingen kunnen hier nog wel proactiever op inspelen. Het potentieel is hiervoor ruimschoots aanwezig. In het kader van de dienstverlening ziet de commissie dat de opleidingen heel goed tot valorisatie kunnen komen. Het zou mooi zijn als die vaardigheden en vanzelfsprekendheden ook in het onderzoek worden toegepast.

## 2.3 Auditcriterium 3

3. Welke acties worden ondernomen om over voldoende onderzoekers of medewerkers met onderzoekscompetenties te beschikken?

De commissie waardeert dat de hogeschool een personeelsbeleid voert waarbij gericht ingezet wordt op het rekruteren van medewerkers met een duidelijke praktijkgerichte onderzoekskwalificatie en/of -expertise. Een doctoraat is vaak een meerwaarde, maar de expertise of de oriëntatie naar deze praktijkgerichtheid speelt bij deze aanwervingen een determinerende rol.

De commissie waardeert het evenzeer dat in de meeste gevallen voor de omkadering van het onderzoekswerk een duidelijke beleidskeuze wordt gemaakt om medewerkers die reeds behoren tot het kernteam van een opleiding hiervoor in te zetten. De opdrachten die deze medewerkers dan afstaan worden vaak door vervangers opgevangen, in vele gevallen door contractuele medewerkers. Aldus blijft de door onderzoeksactiviteiten (en vaak daaruit voortvloeiende dienstverlening en netwerking) opgebouwde expertise in de opleiding en kan de bevruchtende relatie tussen onderzoek en onderwijs duurzaam versterkt worden.

De commissie stelt vast dat ondanks een globaal ontoereikende subsidiëring door de overheid van de hogeschool, de inzet van medewerkers voor onderzoek zo optimaal mogelijk en vaak op creatieve wijze wordt gerealiseerd. Het zorgzaam personeelsbeleid waarbij de opleidingsdirecteurs en opleidingscoördinatoren in de uitvoering een cruciale rol spelen, zorgt voor een werkbare, wendbare en attractieve jobinvulling. Dit beleid wordt door (sommige) lesgevers wel eens ervaren als een inperking van de inzet van medewerkers en werkingsmiddelen voor het onderwijs. Hun perceptie hindert evenwel niet dat er een door de meerderheid gedragen inzet is om het onderzoek een evenwaardige plaats te geven in de hogeschoolopdracht. De hogeschool en in concreto de opleidingen zorgen er in hun taakinrichtingsbeleid voor dat voor de onderzoeksactiviteiten de juiste persoon op de juiste plaats kan terechtkomen. Daarbij valt ook duidelijk op dat men 'junioronderzoekers' (of medewerkers die het willen worden) vlot wenst mee te nemen in de onderzoeksprojecten. Aldus is voor veel medewerkers een professioneel groeipad mogelijk op het gebied van onderzoek en wordt in de opleidingen een klimaat gecreëerd van 'evidence based' onderwijs, dat dan afstraalt naar de te vormen kritisch wetenschappelijke attitude en dito vaardigheden bij de studenten. De beleidskeuze - die duidelijk ook breed door de medewerkers wordt gedragen - om hun onderzoekswerkzaamheden 'praktijkgericht' te laten zijn, zorgt verder voor een optimale betrokkenheid op het werkveld.

Bijzonder positief waardeert de commissie de drijfveer en dynamiek die bij medewerkers aanwezig is om ook het luik 'onderzoek' als evident onderdeel van de hogeschoolopdracht sterk uit te bouwen. Deze gedrevenheid en passie werkt intern vaak aanstekelijk voor andere collega's of voor opleidingen die nog niet zo ver gevorderd zijn met onderzoekswerk.

Het werken binnen meerdere functies (onderwijs/onderzoek/management/dienstverlening) kan stressvol zijn. Het expliciteren van de diverse werkvolumes in een 'werkfiche' met percentages helpt om dit af te bakenen. Desalniettemin krijgt de commissie de indruk dat de werkdruk vaak hoog ligt. Deze werkdruk leidt (voorlopig) nog niet tot grote frustratie. Daarvoor is de gedrevenheid te groot. De commissie hoopt dat de hogeschool ziet hoe groot

deze gedrevenheid is en er tegelijkertijd voor waakt dat deze niet omslaat in frustratie of demotivatie.

De commissie stelt ook vast dat er door medewerkers en ook door het beleid evenwaardige waardering uitgaat naar de diverse taken en functies. Aldus krijgt onderzoekswerk geen als meer- of minderwaardig gepercipieerde plaats in het geheel. Dit laat bij het loopbaanbeleid toe dat de medewerker zich optimaal kan ontwikkelen in functie van interesse, talenten, expertise, enz. De genoemde flexibiliteit van het personeelsbeleid en de orde van grootte van de personeelscapaciteit laten hierbij toe om geen afbreuk te doen aan de noden van de organisatie en de gemaakte beleidskeuzes.

Medewerkers rapporteren dat globaal gezien de huidige structuren en voorzieningen binnen de hogeschool voor hen duidelijk en werkbaar zijn. Het werken met ODC's wordt als een meerwaarde ervaren en laat zeker toe om expertisedeling en het multidisciplinair en opleidingsoverstijgend werken mogelijk te maken.

De opleidingen en de ODC's zorgen vaak op een efficiënte manier voor interne professionalisering en ondersteuning van eigen onderzoekers. De opdrachthouders Onderzoek en hoofdpromotoren spelen hierin een belangrijke rol. Het coachen van juniors door senior onderzoekers is sterk aanwezig en te waarderen. De ondersteuning verschilt evenwel nogal van opleiding tot opleiding, zowel wat betreft de vorm als de intensiteit. Men vindt of kiest daarbij niet altijd de weg naar het aanbod van de centrale dienst O&D. Het aanbod van deze dienst is groot, zeker op bijvoorbeeld het aanvragen van internationale financiering. Hierin ligt een opdracht voor de opleidingen om kenbaar te maken wat men nodig heeft. Het is een opdracht van de dienst om het aanbod van ondersteuning hierop aan te laten sluiten.

Het is ook de vraag in hoeverre de korte PWO-projecten bijdragen aan de interne ontwikkeling of deze juist hinderen. Enerzijds brengen ze vitaliteit mee en zijn ze door de korte duur laagdrempelig en initiërend, maar aan de andere kant zorgen ze voor versnippering en verstoring van een duurzame onderzoekscontext. Ze bieden aldus onvoldoende bodem voor medewerkers om zelf te groeien in hun onderzoekscapaciteit. Het zou goed zijn om vanuit dit perspectief nog eens naar de duur van deze projecten te kijken. Wellicht is een structuur te bedenken waarbinnen op meer flexibele wijze korte én langere projecten kunnen worden ingezet. Aandacht kan hierbij gegeven worden om korte projecten aanloop te laten zijn naar grotere projecten met externe financiering, en dus geen doel op zich.

Door zo breed zo veel mogelijk docenten mee te nemen in het onderzoek, is er de onvermijdelijke diversiteit in onderzoekskwaliteiten. Dat vormt geen groot probleem, zeker niet als je de onderzoekstaken daarop afstemt. Maar men moet er wel op toezien dat op alle niveaus de medewerkers voortdurend worden uitgedaagd. Het is hierbij van belang de kwaliteitsbevordering van het onderzoek te systematiseren, niet alleen voor de startende onderzoeker, maar ook de senior onderzoeker. Deze groep onderzoekers mag naar de mening van de commissie soms best extra worden uitgedaagd. Denk bijvoorbeeld aan het verder uitbouwen van bepaalde onderzoekslijnen of aan methodologische vernieuwing in het praktijkgericht onderzoek. Als dit niet gebeurt, dan hindert dat de doorontwikkeling van de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek aan de hogeschool.

## 2.4 Auditcriterium 4

4. Hoe wordt de productiviteit en impact gerealiseerd op het gebied van de nexus onderwijs/onderzoek?

De nexus onderzoek-onderwijs is volgens deze commissie het paradepaardje van deze hogeschool. Dit uit zich in een grote betrokkenheid, de inbedding van onderzoeksresultaten in het onderwijs en de focus op onderzoekscompetenties in het onderwijs.

De grote betrokkenheid blijkt uit de bevinding dat niet alleen een brede waaier van lectoren maar ook studenten worden meegenomen 'in het bad' van onderzoeksprojecten. Via een laagdrempelige aanpak en kleinschalige projecten worden heel wat lectoren geprikkeld om te participeren in onderzoek. Dankzij de bachelorproef maar ook via leerlijnen in het curriculum voelen ook studenten zich verbonden met de onderzoeksactiviteiten binnen hun opleiding.

De inbedding van onderzoeksresultaten in het onderwijs komt tot uiting doordat de resultaten van onderzoeksprojecten prioritair worden ingezet om het eigen curriculum en de reeds aanwezige expertise te versterken. Dit is van alle potentiële valorisatiemogelijkheden van het praktijkgericht onderzoek zonder twijfel de sterkst ontwikkelde vorm aan de Arteveldehogeschool. Deze nexus is ook een resultaat van de keuze om geen externe onderzoekers aan te trekken voor projecten maar de onderzoeksexpertise op te bouwen én in te bedden binnen het reeds aanwezige contingent van lectoren. De onderzoekers brachten inspirerende illustraties over de valorisatie van onderzoeksresultaten in de eigen curriculumvernieuwing.

De focus op onderzoekscompetenties in het onderwijs en het verwerven van onderzoeksvaardigheden liggen heel sterk ingebed in het curriculum. Diverse opleidingen gaven de commissie een bewijs van een sterk bewustzijn van de rol van hun afgestudeerden in de kenniseconomie en van de veranderende noden in een complexe maatschappij. Een onderzoeksgerichte aanpak en probleemoplossend werken zijn steeds vaker een vereiste in een professionele context. Een aantal opleidingen is al heel ver in het definiëren van onderzoekscompetenties in het curriculum, en ook in het evalueren ervan.

De mate waarin de onderzoeksexpertise kan worden verweven met de onderwijsexpertise is op dit ogenblik nog sterk afhankelijk van de mogelijkheden en de wensen van de individuele onderzoeker. Indien de eigen lesopdracht veraf staat van de inhoud van het onderzoek, zijn er nog maar in een aantal opleidingen *structuren of procedures om te garanderen dat de onderzoeksresultaten worden gevaloriseerd* om opleidingsonderdelen bij andere collega's te vernieuwen of aan te scherpen. Opleidingen en opleidingsdirecteuren die hier al verder in staan, kunnen anderen inspireren in de wijze waarop ze een faciliterende rol zouden kunnen opnemen om meer proactief in te spelen op de opportuniteiten die onderzoeksresultaten binnen hun opleidingen bieden.

Aanvullend hierbij ziet de commissie een groeimogelijkheid om in een sterke dialoog met vakcollega's uit andere hogescholen in Vlaanderen elkaars state-of-the-art kennis op te nemen in de eigen curricula, en ook de eigen kennis uit te dragen naar andere vakcollega's. Een forum opstarten op Vlaams niveau waar expertise en onderzoeksresultaten kunnen worden gedeeld binnen de brede vakgebieden, bijvoorbeeld, kan daarin versterkend werken.

In dit proces moet er wel over worden gewaakt dat de waardevolle kennisoverdracht naar het onderwijs de blik op de horizon niet teveel verengt: soms blijft de valorisatie van het onderzoek zodanig gefocust op de onderwijsinbedding dat andere valorisatieopportuniteiten (zoals b.v. dienstverlening voor het werkveld) onbenut blijven. Van bij de start van een onderzoeksproject de openheid bewaken voor diverse valorisatievormen, in overleg met de dienst O&D, met de eigen opleiding en/of met de ODC, zal ook de kwaliteit van het onderzoek versterken.

Bovenop het reeds aanwezige kader voor het definiëren van onderzoekscompetenties bij studenten is het nuttig om ook werk te maken van een kader voor het evalueren van deze competenties – niet alleen opleiding-specifiek maar ook Artevelde-breed. Een aantal onderzoeksgedreven medewerkers in een aantal opleidingen staat daarin al ver, maar de eisen die men op dit moment per opleiding hanteert, wisselen binnen een beperkte bandbreedte. Dit zou bijvoorbeeld een werkbaar project kunnen zijn voor de meer ervaren onderzoekers die graag een nieuwe uitdaging aannemen waarin expertise en reflecties over de meerwaarde van onderzoekscompetenties worden gedeeld. Daarover met elkaar in gesprek gaan, een consensus bereiken omtrent wat van studenten concreet wordt verwacht op gebied van onderzoeksvaardigheden - algemeen en opleidings specifiek - en ook een



systeem ontwikkelen om deze vaardigheden systematisch te toetsen, zal een meerwaarde zijn voor deze nexus.

## 2.5 Auditcriterium 5

5. Zijn de interne en externe samenwerkingsverbanden, netwerken en relaties relevant, intensief en duurzaam?

Het organigram van de opleidingen, de structuren van ODC's en de aanwezige samenwerkingsverbanden bieden een degelijke ondersteuning voor het onderzoek, niet alleen voor het ontwikkelen van onderzoeklijnen op lange termijn maar ook voor de vitaliteit en vernieuwing in het onderzoek. Uit de gesprekken bleek dat de medewerkers de interne structuur van ODC's 'praktisch wat ingewikkeld' maar desondanks goed werkbaar vinden. De ODC's geven het multidisciplinaire karakter van het onderzoek een impuls en onderzoekers en opleidingen weten elkaar gemakkelijk te vinden. Dat wil niet zeggen dat ze ook meteen altijd samen kunnen werken op onderzoek, maar dat is meer een kwestie van tijd.

Er wordt samengewerkt in een warme sfeer van collegialiteit en ondersteuning, ook al zijn de onderzoekers er zich van bewust dat ze bij de aanvraag van financiering concurrenten zijn van elkaar. Deze competitiviteit staat de interdisciplinaire samenwerking echter niet in de weg. Dit is een verdienste die mag worden gekoesterd en die zonder twijfel ook wordt versterkt door Artevelde-brede initiatieven: 'Onderzoek op je bord', het Forum Onderzoek, de Onderzoeksdag, en de blijvende beleidsfocus op multidisciplinaire samenwerking. Die samenwerking is ook duidelijk aanwezig in de coachende rol die meer ervaren onderzoekers opnemen voor hun jongere collega's – of zij nu in de eigen opleiding zitten of aan andere opleidingen zijn verbonden.

Een aantal opleidingen werkt samen met andere kennisinstellingen: de ene met vakgenoten binnen Vlaanderen, de andere in het buitenland; de ene nog in een aftastende fase, de andere reeds meer operationeel. Naar de mening van de commissie is samenwerking uitermate waardevol. Door samenwerking kom je in aanraking met andere ideeën en vaardigheden, en inspireer je elkaar met elkaars expertise. Het gevolg is dat de eigen expertise verbetert en toeneemt, waardoor men zich profileert als gewilde samenwerkingspartner. Hierin ligt een groeikans voor de centrale diensten Onderzoek én Internationalisering, maar ook bijvoorbeeld voor de opdrachthouders internationalisering en onderzoek. Zij kunnen een faciliterende rol spelen bij het uitbreiden van het netwerk en het aangaan van samenwerking. Opdrachthouders internationalisering kunnen b.v. meehelpen om zinvolle internationale contacten voor onderzoek te signaleren. Ook de aanwezige expertise van deze diensten rond internationale financiering vindt nog onvoldoende de weg naar onderzoekers die daar nood aan hebben.

De samenwerking met het werkveld verloopt goed. Gezamenlijk met het werkveld wordt verkend waar de noden liggen. Er wordt ook gezamenlijk kennis ontwikkeld. Deze interactie is in de meeste opleidingen zodanig vanzelfsprekend dat de waarde ervan niet altijd erkend wordt. De commissie hoorde in de gesprekken en las in de rapporten een aantal mooie voorbeelden waarin opleidingen en werkveld samen op weg gaan, samen verkennen. Dat is een uitstekende voedingsbodem voor het onderzoek, maar onderzoekers moeten zich ook bewust blijven van het risico dat het werkveld niet als enige mag bepalen of het resultaat van onderzoek goed is. Op deze manier wordt tevredenheid, en niet noodzakelijk kwaliteit, gemeten. Er is immers ook een intern kwaliteitskader nodig.

Tot slot ziet de commissie ook specifieke niches bottom-up groeien binnen de breed gedefinieerde thema's van de Arteveldehogeschool. Dit is voor de commissie een bewijs van de creatieve groeirimte en vitaliteit die de onderzoekers weten te waarderen en van het reflectieproces over de eigen sterktes. Deze niches consolideren, capteren en ruimte geven kan hen intern versterken zonder de ruimte te verliezen voor nieuwe ideeën. De commissie ziet een groeikans om via een gerichte profilering van deze speerpunten de contacten met

het werkveld en met internationale partners duurzamer en nog meer kwaliteitsgericht te maken.

## 3 **BESLUIT**

### 3.1 **Globale beoordeling**

Binnen de Arteveldehogeschool is sprake van een visie, context en inzet waarbinnen het praktijkgericht onderzoek goed tot zijn recht komt. De Arteveldehogeschool heeft de kans om te groeien richting een hogeschool waarbinnen praktijkgericht onderzoek een volwaardige positie krijgt in de gehele kennisketen en binnen de opleidingen.

### 3.2 **Sterke punten**

Uit bovenstaande beschrijvingen zijn veel sterke punten benoemd. De meest in het oog springende punten zijn hieronder puntsgewijs weergegeven.

- Het onderzoek kenmerkt zich door een grote maatschappelijke oriëntatie en sterke verwevenheid met het onderwijs.
- Kennis wordt ontwikkeld in co-creatie met het werkveld, zowel bij de vraagarticulatie, als in het onderzoeksproces als bij het realiseren en implementeren van de onderzoeksresultaten.
- De opleidingen richten zich op enkele, bottom-up, ontstane thema's binnen de huidige speerpunten, en bouwen de expertise op deze thema's gestaag uit. Daarnaast blijven de opleidingen open staan voor ad-hoc vraagstukken die zich vanuit het werkveld kunnen aandienen.
- Het beleid om zoveel mogelijk docenten bij het onderzoek te betrekken leidt tot een gedegen opbouw van onderzoeksexpertise binnen de opleidingen.
- Er is sprake van een zorgzaam personeelsbeleid waardoor docenten zich gesterkt voelen om meerdere taken op zich te kunnen nemen.
- De nexus onderzoek-onderwijs is naar de mening van de commissie het paradepaardje van de Arteveldehogeschool. Dit uit zich in een grote betrokkenheid van docenten en studenten, de inbedding van de onderzoeksresultaten in het curriculum en de focus op het aanleren van onderzoeksvaardigheden in het onderwijs.
- Er wordt samengewerkt in een warme sfeer van collegialiteit. Alle opleidingen hebben de intentie om samen te werken aan multidisciplinaire vraagstukken, en vele realiseren deze samenwerking al.

### 3.3 **Groeikansen**

De meest prominente groeikansen die uit de verslaglegging naar voren komen zijn hieronder puntsgewijs weergegeven.

- Er ligt een kans voor de Arteveldehogeschool, met name voor de senior onderzoekers, om de ontwikkeling van het praktijkgericht onderzoek verder vorm te geven, bijvoorbeeld door bij te dragen aan de ontwikkeling van een breed gedragen referentiekader of de ontwikkeling van nieuwe methodieken.
- De bottom-up ontstane thema's geven de opleidingen de mogelijkheid om hun expertise gericht op deze thema's verder uit te breiden. Hiermee kan de Arteveldehogeschool zich komende jaren sterk profileren.
- Het is een meerwaarde om onderzoeksresultaten in de toekomst middels een eenvoudig evaluatiesysteem te beoordelen op methodologische robuustheid, naast de waardering van het werkveld.
- Het aanwezige potentieel om over onderzoeksresultaten te communiceren en om over te gaan op valorisatie kan nog beter benut worden. Dit vraagt onder meer het creëren van structuren en procedures om communicatie en valorisatie te garanderen.
- Er is veel expertise binnen de opleidingen en de dienst Onderzoek en Dienstverlening aanwezig om onderzoekers te ondersteunen. Dit ondersteuningsaanbod kan nog beter benut en op elkaar afgestemd worden.

- Binnen de Arteveldehogeschool participeren veel docenten met verschillende onderzoekskwaliteiten in het onderzoek. De commissie raadt aan om alle medewerkers, waaronder ook de senior onderzoekers, te blijven uitdagen om hun eigen onderzoekscapaciteiten uit te bouwen.
- De nexus onderzoek-onderwijs kan nog versterkt worden door de doorgeleiding van kennis op structurele wijze bij alle opleidingen vorm te geven. Aanvullend zou een forum opgestart kunnen worden op Vlaams niveau waar expertise en kennis worden gedeeld en doorgeleiding naar de diverse curricula plaatsvindt.
- Naast het kader voor het definiëren van onderzoekscompetenties bij studenten zou een referentiekader ontwikkeld kunnen worden om deze competenties, generiek en opleidingsspecifiek, te toetsen.
- Een groeikans voor de centrale diensten Onderzoek én Internationalisering en de opdrachthouders internationalisering en onderzoek is het faciliteren van internationale samenwerkingsverbanden.

## 4 BIJLAGE

Korte beschrijving van het CV van de commissieleden:

**Willemijn van Gastel** behaalde in 1994 haar Master Orthopedagogiek: Diagnostiek en behandeling aan Universiteit Utrecht. Tussen 1994 en 2001 was ze assistent in opleiding en universitair docent aan Universiteit Utrecht waar ze haar proefschrift “KOMPAS: Quality evaluation of the care structure in treatment centers for mildly mentally retarded children and young people with emotional and behavioral disturbances” schreef. Tussen 2002 en 2006 was ze werkzaam als studietoördinator bij klinisch (angststoornissen) en epidemiologisch onderzoek. Kinder en jeugdpsychiatrie, Currium/LUMC en Erasmus MC. Van 2007 tot op heden is Dr. van Gastel eigenaar van VanGastel Projectbureau Gezondheidszorg, dat zich richt op projecten op het snijvlak onderzoek/beleid/praktijk als ook op accreditatie van het Hoger Onderwijs. Zij is nauw betrokken bij diverse landelijke onderzoeksorganisaties zoals het Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek SIA (onderdeel van NWO) en ZonMw.

**Kristien Dieussaert** studeerde in 2002 af als Doctor in de Psychologie aan de Katholieke Universiteit Leuven. Tot 2010 was ze werkzaam als deeltijds onderzoeker aan de onderzoekseenheid Brein en Cognitie, waarmee ze nog steeds verbonden is als research fellow. Tussen 2001 en 2003 werkte ze deeltijds bij een onderzoeksafdeling van een KULeuven spin-off, ISW en nadien bij een sub-unit van de WHO. Nadien was ze deeltijds lector bij Voedings- en dieetkunde en Ergotherapie aan KHKempen (nu Thomas More). In 2005 maakte ze de overstap naar KHLeuven (nu UCLL), waar ze achtereenvolgens als onderzoeker, medewerker dienst Kwaliteit, en coördinator Onderzoek en Innovatie aan de slag ging. Sinds 2015 oefent ze aan UCLL een functie uit als kwaliteitszorgpartner en interne auditor.

**Karen Vandevelde** is licentiaat Germaanse talen (Nederlands-Engels). In 1996 behaalde ze haar MA in English en in 2001 haar PhD in Arts – beide aan de National University of Ireland, Galway. Van 1997 tot 2003 was ze research fellow en lecturer aan de National University of Ireland, Galway, aan de University of Limerick (Ireland) en aan de Universiteit Gent. Tussen 2004 en 2006 was ze lector communicatievaardigheden en Engels aan Arteveldehogeschool. Sinds 2006 oefent ze de functie uit van beleidsadviseur onderzoek aan Universiteit Gent. Ze is o.a. lid van de commissie Onderzoek van de Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie en neemt deel aan diverse werkgroepen van de Europese Commissie rond onderzoekscarrières. Verder wordt ze vaak uitgenodigd om te spreken over Ph.D. training, carrières van onderzoekers en heeft ze verscheidene publicaties op haar naam staan.

**Richard De Grez** behaalde in 1970 een Master in de psychologische en pedagogische wetenschappen en eveneens het diploma Geaggregeerde voor het onderwijs. Van 1973 tot 2004 was hij lesgever/opleidingsverantwoordelijke/opleidingsdirecteur gezondheidszorgopleidingen in het HIPB, de KAHOG, de Arteveldehogeschool. Tussen 2004 en 2013 oefende hij de functie van Directeur Revalidatiewetenschappen en Kinesithérapie uit in de Arteveldehogeschool en Universiteit Gent.