



# LEREN HOGER ONDERWIJS TE STIMULEREN

## Eindrapport Evaluatie Comeniusprogramma 2021

Andrea Kottmann, Renze Kolster, Barend van der Meulen

Oktober 2021

Kenmerk: C21BvdM013



## Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>English summary</b> .....	<b>4</b>
<b>1</b> <b>Introductie</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b> <b>Methodologie</b> .....	<b>10</b>
2.1 Documentatie .....	10
2.2 Interviews met deskundigen .....	11
2.3 Online enquête.....	12
<b>3</b> <b>Buitenlandse beurzenprogramma's voor hoger onderwijs</b> .....	<b>14</b>
3.1 Programma's in het buitenland.....	14
3.2 Effecten en impact van buitenlandse programma's .....	15
3.3 Selectieprocedures.....	16
<b>4</b> <b>Impact op professionele ontwikkeling en loopbaan van fellows</b> .....	<b>17</b>
4.1 Motivatie om een Comeniusfellowship aan te vragen .....	18
4.2 Verwachte effecten op professionele ontwikkeling en loopbaan .....	21
4.3 Loopbaanverandering sinds Comeniusbeurs .....	22
4.4 Gerealiseerde effecten op professionele ontwikkeling .....	25
4.5 Tevredenheid over de effecten op professionele ontwikkeling en loopbaan .....	27
4.6 Waardering van instellingen.....	29
4.7 Beleid van instelling op gebied van loopbaan en professionele ontwikkeling .....	30
4.8 Reflectie op de link tussen het Comeniusprogramma en onderwijscarrière-treden.....	30
4.9 Conclusies professionele ontwikkeling en loopbaan .....	31
<b>5</b> <b>Onderwijsvernieuwing bij studieprogramma's en instellingen</b> .....	<b>33</b>
5.1 Verwachte en uitgekomen effecten op onderwijs.....	33
5.2 Beklijving van de effecten .....	36
5.3 Verwachte en daadwerkelijke effecten buiten het onderwijs.....	38
<b>6</b> <b>Onderwijsvernieuwing op stelselniveau</b> .....	<b>43</b>
6.1 Impact van het Comeniusprogramma op nationaal niveau.....	43
6.2 Deelname van universiteiten .....	44
6.3 Deelname van hogescholen .....	47
6.4 Deelname vanuit onderwijsgebieden .....	51
<b>7</b> <b>Reflecties op de programmaopzet en organisatie</b> .....	<b>54</b>
7.1 Eigenaarschap Comeniusprojectfinanciering .....	54
7.2 Institutionele ondersteuning.....	55
7.3 Geschiktheid van de aanvraag en beoordelingsprocedures .....	60
7.4 Beoordelingscriteria .....	64
7.5 Ervaring van leden van beoordelingscommissies.....	66
7.6 Evaluatie van andere kenmerken van de Comenius-projecten .....	67
7.7 Waardering van het Comeniusprogramma en suggesties voor verbetering .....	71
<b>8</b> <b>Conclusies en aanbevelingen</b> .....	<b>77</b>
8.1 Impact op het onderwijs. ....	77
8.2 Impact van op de carrière en professionele ontwikkeling.....	79
8.3 Doelmatigheid van de aanvraag- en beoordelingsprocedures .....	80
8.4 Aanbevelingen.....	81
<b>Bibliografie</b> .....	<b>83</b>

## Samenvatting

In 2015 introduceerde de minister van OCW in haar Strategische Agenda voor het Hoger Onderwijs de Comeniusbeurzen. “Deze Comeniusbeurzen richten zich op veelbelovende en excellente docenten, docententeams en onderwijsleiders, en zijn gericht op onderwijsvernieuwingen die aansluiten bij de toekomstplannen van de opleiding c.q. instelling, en in lijn liggen met deze strategische agenda. Voor de docent om het eigen onderwijs te innoveren. Voor docenten(teams) in regieposities om innovatie te brengen in het curriculum. En voor onderwijsleiders en instellingen om faculteitsbrede of instellingsbrede onderwijsvernieuwingprojecten vorm te geven” (Min OCW 2015, blz. 36). Daarnaast, en in aansluiting op het programma erkennen en waarderen, heeft het Comeniusprogramma tot doel om onderwijscarrières in het hoger onderwijs mogelijk te maken en daarmee bij te dragen aan meer van verscheidenheid aan loopbaantrajecten.

Het Comeniusprogramma kent drie type beurzen. Teaching fellowships met een maximale duur van 18 maanden en een maximale subsidie van 50.000 euro. Senior fellowships met een maximale looptijd van 30 maanden en een maximaal financieringsbedrag van 100.000 euro. En Leadership fellows, die een maximale looptijd hebben van 42 maanden en gefinancierd worden met maximaal 500.000 euro. Vanaf 2017 tot en met 2020 zijn er in totaal 945 aanvragen ingediend en zijn er 214 studiebeurzen toegekend, waarvan het grootste deel (62%) van het type Teaching fellowships is.

Het beheer en de uitvoering van het programma is in het handen van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Het programmabureau heeft gevraagd om een evaluatie van het programma, gericht op doelbereiking van de beurzen en doelmatigheid van de aanvraag- en beoordelingsprocessen. Voor deze evaluatie hebben we gebruik gemaakt van de beleidsdocumenten, de aanvraagdossiers en projectdossiers van het Comeniusprogramma en dat deel van het NWO ISAAC databestand dat betrekking heeft op het Comeniusprogramma. Daarnaast zijn interviews gehouden met betrokkenen bij de uitvoering van het programma, met Comeniusfellows en met niet succesvolle aanvragers, en met andere stakeholders bij hogeronderwijsinstellingen. Ook zijn in de zomer van 2021 enquêtes uitgezet onder alle aanvragers van een Comeniusbeurs.

**Evaluatievraag 1:** Wat is de impact van Comeniusprojecten op het onderwijs binnen de opleiding, instelling en op nationaal niveau, en wat zijn factoren die deze impact kunnen vergroten?

De resultaten geven aan dat de projecten direct leiden tot verbeteringen in het eigen onderwijs. Het aanbod van het onderwijs wordt vernieuwd, de betrokkenheid van studenten is groter, de relevantie wordt verbeterd en de effectiviteit van het onderwijs wordt vergroot. Het is waarschijnlijk dat er ook impact is op het niveau van de instelling omdat Comeniusfellows gezien worden binnen de instelling als onderwijsexpert en bij besluitvorming worden betrokken. Maar of dat structureel gebeurt en of dat daadwerkelijk er toe leidt dat daarmee innovaties in gang gezet worden is niet zeker. Op nationaal niveau wordt er door de Comeniusfellows geen impact ervaren van de projecten. Experts die geïnterviewd zijn, observeren dat het bestaan van het programma heeft geleid tot meer aandacht voor het belang van onderwijs, nationaal en binnen instellingen.

**Evaluatievraag 2:** Wat is de impact van het verkrijgen van een Comeniusbeurs op de carrière en professionele ontwikkeling van de projectleiders, en wat zijn factoren die deze impact kunnen vergroten?

De resultaten laten zien dat het Comeniusprogramma een positieve significante impact heeft op de ontwikkeling van de Comeniusfellows als onderwijsprofessionals. Zij hebben meer tijd om aan een onderwijsvernieuwing te werken, hun zichtbaarheid wordt groter en hun netwerk binnen de eigen

instelling (teaching en senior) en daarbuiten (senior and leadership) is gegroeid. Tevens melden zij dat het werkplezier en hun motivatie is toegenomen. Deze laatste twee impacts zien we ook bij niet-Comeniusfellows die met andere middelen hun idee voor onderwijsinnovatie proberen te realiseren, maar dit heeft veel minder impact op hun professionele ontwikkeling.

Het Comeniusprogramma heeft geen effect op de loopbaan van de Comeniusfellows. Hun kans op een vast contract, salarisverbetering of promotie neemt niet toe. Als we kijken naar de functiemobiliteit van Comeniusfellows in de periode tussen de aanvraag en zomer 2021 zien we dat deze lager is dan die van niet-Comeniusfellows – zij het niet significant lager. Vooral bij senior fellows is de impact lager dan verwacht.

**Evaluatievraag 3:** In hoeverre zijn de aanvraag- en beoordelingsprocedures per trede doelmatig?

De resultaten van de evaluatie laten zien dat de betrokkenen positief zijn over hoe het NRO de aanvraag- en beoordelingsprocedures heeft georganiseerd. De ondersteuning door het programmabureau wordt gewaardeerd. De stappen in de aanvraagprocedures zijn helder. Niet-succesvolle aanvragers zijn zeer kritisch over de kwaliteit van de beoordeling.

Panelleden ervaren dat de beoordelingscriteria nog onvoldoende duidelijk zijn. Het gaat met name om het criterium innovativiteit en het (gecombineerde) criterium onderwijservaring en onderwijsvisie. Deze criteria sluiten nauw aan op de twee doelstellingen van het programma. Dat panelleden ze niet helder vinden, kan er toe bijdragen dat het Comeniusprogramma de doelstellingen nog onvoldoende realiseert.

In het slothoofdstuk hebben we een aantal mogelijkheden opgenomen om de werking van het programma voor de twee doelstellingen te versterken. In kort bestek laten deze zich samenvatten in zeven **aanbevelingen**:

1. Verhelder de criteria 'mate van innovativiteit' en 'onderwijservaring en -visie' zodanig dat de beoordeling en selectie goed onderbouwd kan worden en dat doelmatigheid van het beoordelingsproces wordt vergroot.
2. Maak bij beoordeling en toewijzing onderscheid tussen verschillen in innovatieprojecten naar ambitie, omvang en reikwijdte en daarmee de verwachte mate van innovativiteit.
3. Versterk het kenmerkende karakter van de Comeniusbeurzen door meer gebruik te maken van de thema's, meer nadruk te leggen op de noodzaak van disseminatie en een groter commitment van instellingen te verwachten bij de uitvoering van projecten.
4. Zorg dat de onderzoekscomponent ten dienste blijft staan van de onderwijsvernieuwing.
5. Bespreek met het Comeniusnetwerk hoe hun rol in het realiseren van impact op stelselniveau versterkt kan worden.
6. Ga met de instellingen in gesprek hoe de aansluiting tussen het Comeniusprogramma en het loopbaanbeleid van instellingen kan worden verbeterd.
7. Zorg daarbij zelf dat het criterium onderwijservaring en -visie zodanig helder is dat het selecterend werkt, en dat Comeniusprojecten docenten daadwerkelijk kunnen faciliteren in een onderwijsloopbaantraject in het hoger onderwijs.

## English summary

In 2015, the Dutch Minister of Education, Culture and Science introduced Comenius fellowships for teachers in higher education in the Strategic Agenda for Higher Education. "These Comenius Fellowships are aimed at promising and excellent teachers, teams of teachers and educational leaders, and are geared towards educational innovations that align with future plans of study programmes or institutions and are in line with this strategic agenda. For teachers to innovate their teaching. For (teams of) teachers in key positions to introduce innovation into the curriculum. And for educational leaders and institutions to shape faculty or institution-wide educational innovation projects" (Min OCW, 2015, p. 36 [authors' translation]). In addition, and in line with the 'recognition and rewards of academics' programme, the Comenius programme aims to make educational careers in higher education possible and thus to contribute to a greater diversity of career paths.

The Comenius programme has three types of grants. Teaching fellowships with a maximum duration of 18 months and a maximum grant of €50,000. Senior fellowships with a maximum duration of 30 months and a maximum funding amount of €100,000. And Leadership fellows, which have a maximum duration of 42 months and are funded with up to €500,000. Since 2017, a total of 945 proposals have been submitted, and 214 scholarships have been awarded. From these, the majority (62%) are Teaching fellowships.

The management and implementation of the Comenius programme is in the hands of the Netherlands Initiative for Education Research (NRO). The NRO commissioned this evaluation and requested to focus on the effectiveness of the grants and the efficiency of the application and assessment processes. For this evaluation, we used policy documents, applications to the Comenius programme and project documents contained in the NWO ISAAC database relating to the Comenius programme. In addition, interviews were held with those involved in the implementation of the programme, with Comenius Fellows and unsuccessful applicants, and with other stakeholders at higher education institutions. In the summer of 2021, also a survey was conducted among all Comenius Fellowship applicants.

**Evaluation question 1:** What is the impact of Comenius projects on education at study programmes, institutional and national levels, and what factors can increase this impact?

The results indicate that the projects lead to improvements in education. The education on offer is renewed, students involvement is increased, the relevance is improved, and the effectiveness of the education is increased. However, it is not certain whether this happens structurally or if it stimulates innovation processes. There is also a likely impact at the institution level because Comenius Fellows are seen as educational experts and become involved in decision-making processes in their institutions. At the national level, the Comenius Fellows do not report any specific impact from their projects. Rather, interviewed experts observe that the existence of the programme has led to more attention being paid to the importance of education, both nationally and within institutions.

**Evaluation question 2:** What is the impact of obtaining a Comenius grant on project leaders' career and professional development, and what factors can increase this impact?

The evaluation shows that the Comenius programme has a significant positive impact on the development of the Comenius Fellows as educational professionals. They have more time to devote to educational innovation, their visibility increases and their network within their institution (teaching and senior) and outside (senior and leadership) has grown. They also report that their job satisfaction and motivation have increased. The latter two impacts can also be seen among non-Comenius Fellows

who realise their educational innovation project with different resources than the Comenius-Fellowship. These teachers, however, experience much less impact on their professional development.

The Comenius programme has no effect on the careers of Comenius Fellows. Their chances of getting a permanent contract, salary advancement or promotion do not increase. If we look at the job position advancement of Comenius Fellows in the period between the application and summer 2021, we see that it is lower than that of non-Comenius Fellows – although not significantly lower. Especially the senior fellows have a lower than expected impact.

**Evaluation question 3:** To what extent are the application and assessment procedures effective for the different fellowship types?

The evaluation outcomes show that the stakeholders are positive about how the NRO has organised the application and assessment procedures. The support provided by the NRO is appreciated. The steps in the application procedures are clear. However, unsuccessful applicants are critical about the quality of the assessment.

Assessment committee members observed that some assessment criteria are not sufficiently clear. They voice concerns particularly about the criteria ‘Innovative nature of the project’ and the criteria ‘Teaching profile of the applicant’ (i.e. highlighting the applicants’ educational experience and educational vision). This unclarity may contribute to the insufficient attainment of the objectives of the Comenius programme.

In the final chapter, we have listed several possibilities to improve the programme's effects regards its objectives. In brief, these can be summarised in seven **recommendations**:

1. Clarify the criteria ‘Innovative nature of the project’ and ‘Teaching profile of the applicant’ in such a way that the assessment and selection can be well-founded and that the efficiency of the assessment process is increased.
2. In the assessment and allocation process, distinguish innovation projects in terms of ambition, size, and scope and thus the expected degree of innovativeness.
3. Strengthen the distinctive character of Comenius grants by making more use of the themes, emphasising the need for dissemination and the expectation of stronger commitment from institutions when implementing the funded projects.
4. Ensure that the research component continues to be in service of the educational innovation.
5. Discuss with the Comenius network how its role in realising impact at the system level can be improved.
6. Discuss how the connection between the Comenius programme and their career policies can be improved with the higher education institutions.
7. Ensure that the criterion ‘Teaching profile of the applicant’ is clear enough to have a selective effect and that Comenius projects can facilitate teachers in an educational career path in higher education.





# 1 Introductie

In de Strategische Agenda voor het Hoger Onderwijs 2015-2025, “de waarde(n) van weten”, is de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en de innovatie in het hoger onderwijs als kerndoelstelling opgenomen (Min OCW, 2015). Een van de instrumenten om dit doel te bereiken is de instelling van Comeniusbeurzen, met een mogelijk oplopend budget tot 20 miljoen euro per jaar. Op dit moment wordt er tot 6,5 mln. euro per jaar geïnvesteerd in het Comeniusprogramma.

Volgens de strategische agenda streeft het Comeniusprogramma twee hoofddoelstellingen na: ten eerste het stimuleren van innovatie in het hoger onderwijs en zo de verbetering van de kwaliteit van het hoger onderwijs en ten tweede het mogelijk maken van onderwijscarrières in het hoger onderwijs en daarmee het creëren van verscheidenheid aan loopbaantrajecten. “Deze Comeniusbeurzen richten zich op veelbelovende en excellente docenten, docententeams en onderwijsleiders, en zijn gericht op onderwijsvernieuwingen die aansluiten bij de toekomstplannen van de opleiding c.q. instelling, en in lijn liggen met deze strategische agenda. Voor de docent om het eigen onderwijs te innoveren. Voor docenten(teams) in regieposities om innovatie te brengen in het curriculum. En voor onderwijsleiders en instellingen om faculteitsbrede of instellingsbrede onderwijsvernieuwingprojecten vorm te geven.” (Min OCW 2015, blz. 36)

De uitvoering en het beheer van het Comeniusprogramma wordt sinds 2017 gedaan door het NRO. Momenteel wordt de financiering toegekend via drie verschillende soorten beurzen:

- Teaching fellowships met een maximale duur van 18 maanden en een maximale subsidie van 50.000 euro. De teaching fellowships hebben tot doel individuele (jonge) wetenschappers (met ten minste twee jaar ondervinding) te ondersteunen bij het ontwikkelen en implementeren van een onderwijsvernieuwing in hun onderwijsactiviteiten. Projectvoorstellen op vooraf gedefinieerde onderwerpen zoals inclusief onderwijs kunnen worden ingediend.
- Senior fellowships met een maximale looptijd van 30 maanden en een maximaal financieringsbedrag van 100.000 euro. Deze beurs ondersteunt docenten met meer dan vijf jaar ondervinding die met hun project een onderwijsverandering willen bewerkstelligen op het niveau van een opleiding of in hun faculteit. Ook hier kunnen projectvoorstellen worden ingediend op specifieke onderwerpen.
- Leadership fellows, die een maximale looptijd hebben van 42 maanden en gefinancierd worden met maximaal 500.000 euro. Leadership fellows moeten al minstens zeven jaar ondervinding hebben. In deze projecten worden innovaties ontwikkeld voor de gehele universiteit/hogeschool of over de faculteiten heen. De projectvoorstellen kunnen vrij worden geformuleerd.

De selectiecriteria voor de drie typen fellowships zijn gebaseerd op het Career Framework for University Teaching dat door Ruth Graham is ontwikkeld (Graham, 2018).

Sinds 2017 zijn er 214 studiebeurzen toegekend, waarvan het grootste deel (62%) uit de categorie Teaching fellowships bestaat. Er is ook veel interesse voor het Comeniusprogramma. Sinds 2017 zijn er in totaal 945 aanvragen ingediend.

Het NRO heeft gevraagd om een evaluatie uit te voeren om te bepalen in hoeverre de doelstellingen van het Comeniusprogramma worden verwezenlijkt. Bovendien moet worden nagegaan in hoeverre het beheer door het NRO, d.w.z. de aanvraag- en selectieprocedures, de verwezenlijking van de doelstellingen van het programma ondersteunt. De toelichting op het evaluatieverzoek is vooral

gericht op het identificeren van de ondersteunende factoren die het effect van het programma zullen vergroten. De drie leidende vragen voor de evaluatie zijn:

1. Wat is de impact van Comeniusprojecten op het onderwijs binnen de opleiding en de instelling en op het nationaal niveau, en welke factoren kunnen die impact vergroten?
2. Wat is de impact van het verkrijgen van een Comeniusbeurs op de carrière en professionele ontwikkeling van de projectleiders, en welke factoren kunnen die impact vergroten?
3. In hoeverre zijn de aanvraag- en beoordelingsprocedures per trede doelmatig?

Dit evaluatierapport is gebaseerd op verschillende deelstudies. Aan het begin van de evaluatie maakten we een scopingstudie op basis van een review van ervaringen in het buitenland met vergelijkbare programma's, een analyse van beleidsdocumenten en interviews met een aantal betrokkenen. Deze bevindingen gaven richting aan de opzet van verdere interviews, de analyse van aanvraagdocumenten en rapportages, en de opzet van de enquête.

Een deel van de bevindingen van de scopingstudie zijn ook in dit rapport verwerkt. Met name de buitenlandse ervaringen zijn opgenomen, omdat die context geven aan de beginfase waarin het Comeniusprogramma zich nog bevindt. Wie naar deze buitenlandse ervaringen kijkt, zal begrijpen dat deze evaluatie vooral bedoeld is om de verdere ontwikkeling van het programma te ondersteunen. Nieuwe subsidieprogramma's moeten altijd zoeken naar een goede afstemming tussen de operationalisering van beleidsdoelen in de uitvoering, de behoefte van de doelgroep en de werkelijkheid van de instellingen waarin de aanvragers en de projecten functioneren. Het Comeniusprogramma is daarop geen uitzondering.

In hoofdstuk 2 beschrijven we de methodologie van de evaluatie en met name de bronnen die voor de evaluatie gebruikt zijn. Hoofdstuk 3 rapporteert de buitenlandse ervaringen met vergelijkbare programma's, waarin blijkt hoe lastig het is om binnen de huidige dynamiek van hoger onderwijs en hoger-onderwijsinstellingen impact te realiseren.

De drie hoofdstukken daarna analyseren het effect van het Comeniusprogramma op drie niveaus. In hoofdstuk 4 kijken we naar de effecten op het niveau van de professionele ontwikkeling en loopbaan van Comeniusfellows. Voor een deel zijn deze effecten zeer individueel, maar daar waar in de professionele ontwikkeling zich netwerken van fellows ontwikkelen, loopbaanpaden zich aftekenen en fellows een voorbeeld worden voor anderen, krijgt dit individueel effect ook impact binnen de instelling en op nationaal niveau. In hoofdstuk 5 evalueren we de impact op het onderwijs, dat wil zeggen het onderwijs waar het project zich op richt, en verdere effecten binnen de instelling van de Comeniusfellow. Uit buitenlandse programma's blijkt dat erkenning en ondersteuning vanuit de eigen instelling een belangrijke voorwaarde is voor het beklijven en verspreiden van de resultaten van onderwijsinnovaties. We onderzochten daarom ook de ondersteuning van de instelling bij aanvraag en uitvoering van Comeniusprojecten. Hoofdstuk 6 gaat in op de impact van het programma op nationaal niveau, anders dan via de directe effecten op de loopbaan van de Comeniusfellows en op het onderwijs in de instellingen.

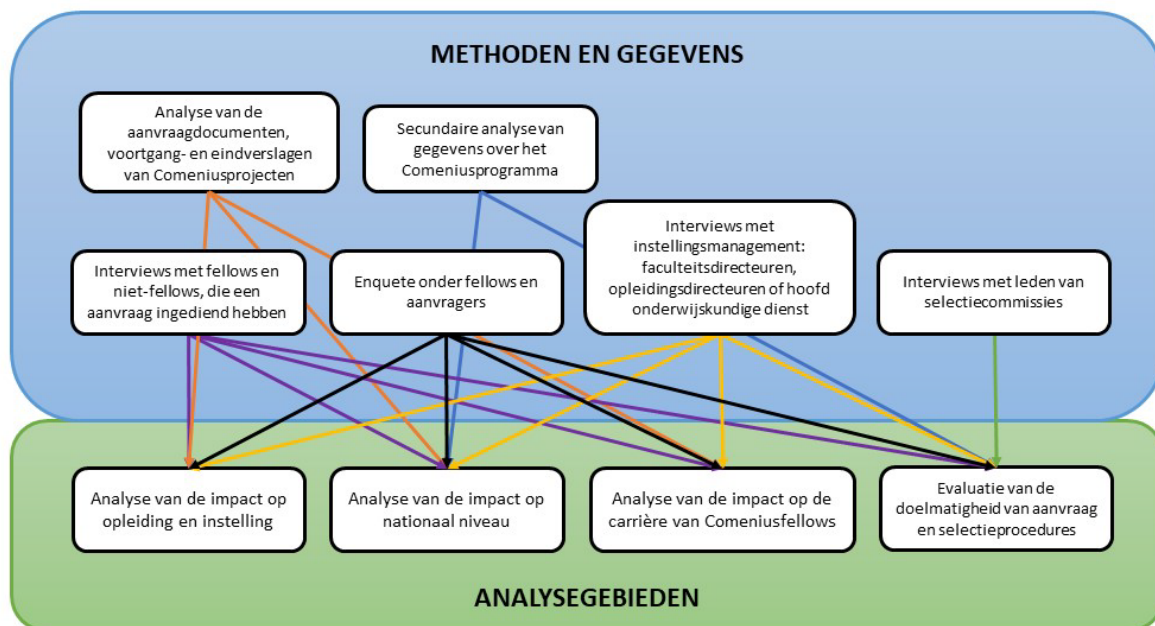
Hoofdstuk 7 evalueert de uitvoering van het programma. Waar de andere hoofdstukken voornamelijk gebaseerd zijn op de twee enquêtes onder en op interviews met Comeniusfellows, en aanvragers die hun aanvraag niet gehonoreerd zagen, is dit hoofdstuk ook gebaseerd op interviews met betrokkenen bij de uitvoering van het programma. We evalueerden de doelmatigheid van de opzet van het programma de uitvoering van aanvraagprocedure en selectieproces.

Hoofdstuk 8 bevat de conclusies en aanbevelingen. In de interviews en ook als antwoord op open vragen in de enquêtes zijn veel kleinere suggesties gedaan voor aanpassingen en verbeteringen. Deze zijn opgenomen in hoofdstuk 7. In de conclusies richten we ons niet op de kleine verbetermogelijkheden, maar op de beantwoorden van de evaluatievragen en op de meer fundamentele kwestie hoe het programma past en passend kan worden in de dynamiek van hoger onderwijs en hoger-onderwijsinstellingen.

## 2 Methodologie

Deze evaluatie is opgezet als een mixed-method studie, waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende gegevensbronnen en kwalitatieve en kwantitatieve methoden. Figuur 2.1 laat zien welke technieken en gegevensbronnen zijn gebruikt en op welke vragen deze informatie hebben opgeleverd. In dit hoofdstuk presenteren we de verschillende gegevensbronnen die we hebben gebruikt, wat betreft hun oorsprong en structuur. In dit hoofdstuk wordt verder toegelicht welke documenten zijn gebruikt, wie zijn geïnterviewden en wat de kenmerken zijn van de respondenten op de enquêtes.

Figuur 2.1: Methoden en gegevens en het gebruik ervan voor de impactanalyse en evaluatie doelmatigheid



### 2.1 Documentatie

Het NRO heeft talrijke documenten voor de evaluatie verstrekt. Deze omvatten alle aanvraagdocumenten die voor het programma zijn ingediend in het kader van de oproep tot het indienen van voorstellen, en alle tussentijdse en eindverslagen van de Comeniusprojecten die tot dusver een positieve beslissing hebben gekregen. Alle gegevensbronnen bestrijken de periode 2017-2020 en alle soorten fellowships. Daarnaast verstrekte het NRO diverse beleidsdocumenten, zoals de notulen van de vergaderingen van de programmacommissies.

Tabellen 2.1 en 2.2 geven een overzicht van het aantal aanvraagdocumenten of verslagen dat ons voor de analyse ter beschikking werd gesteld.

Tabel 2.1: Aanvraagdocumenten

	Intentieverklaringen	Vooraanmelding*	Aanvraag
Teaching fellows 2017	149	-	102
Teaching fellows 2018	111	-	145
Teaching fellows 2019	228	200	97
Teaching fellows 2020	249	201	99
Senior fellows 2018	133	-	79
Senior fellows 2019	120	98	47
Senior fellows 2020	97	83	40
Leadership fellows 2018	30	-	23
Leadership fellows 2019	23	-	15
Leadership fellows 2020	18	-	12
<b>Totaal</b>	<b>1158</b>	<b>582</b>	<b>659</b>

\*De vooraanmeldstap werd in 2019 toegevoegd aan de aanvraagprocedures van de Teaching en Senior fellow

Tabel 2.2: Verslagdocumenten per fellowship en jaar.

	Eindverslagen	Voortgangsverslagen
Teaching fellows 2020		38
Teaching fellows 2019		32
Teaching fellows 2018	42	46
Senior fellows 2020		17
Senior fellows 2019		17
Senior fellows 2018		21
Leadership fellows 2019		5
Leadership fellows 2018		6
<b>Totaal</b>	<b>42</b>	<b>182</b>

## 2.2 Interviews met deskundigen

Voor de evaluatie zijn in totaal 32 interviews gehouden (zie tabel 2.3). De meerderheid van de ondervraagden waren succesvolle of onsuccesvolle aanvragers van een Comeniusfellowship. Ook is gesproken met ervaren leden van beoordelingscommissies en met vertegenwoordigers van de instellingen die vanuit een leidinggevende of ondersteunende functie te maken hebben het Comeniusprogramma. Hiervoor is een selectie gemaakt van instellingen met relatief veel of relatief weinig aanvragers van Comeniusbeurzen.

Tabel 2.3: Overzicht geïnterviewden per stakeholdergroep en sector

	Aantal hbo	Aantal wo	Totaal interviews
Teaching fellows	2	2	4
Senior fellows	2	2	4
Leadership fellows	2	2	4
Niet Teaching fellows	2	2	4
Niet Senior fellows	2	2	4
Niet Leadership fellows	2	2	4
Instellings- of faculteitsbestuur, Opleidingsdirecteur, Onderwijskundige diensten	2	2	4
Selectie- en beoordelingscommissies	1	3	4
<b>Totaal</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

Gemiddeld duurden de interviews ongeveer 45 minuten. In de interviews kwamen, afhankelijk van de doelgroep, verschillende onderwerpen aan de orde. Bij de fellows stonden bijvoorbeeld de effecten op loopbaan, loopbaan en professionele ontwikkeling op de voorgrond, terwijl commissieleden vooral werd gevraagd naar hun perceptie van de aanvraag- en beoordelingsprocedures.

### 2.3 Online enquête

Aan de online-enquête namen zowel Comeniusfellows als niet-succesvolle aanvragers van Comeniusbeurzen (hierna: niet-Comeniusfellows) deel. De enquête werd uitgevoerd als een volledige enquête, d.w.z. dat er geen aselecte steekproef werd genomen - ook wegens het betrekkelijk kleine aantal mogelijke respondenten.

Beide groepen werden ondervraagd met een vragenlijst die op de groep was afgestemd. Een aantal vragen van de vragenlijsten waren identiek, zoals bijvoorbeeld over de motivatie om een aanvraag in te dienen, en de ervaring met het aanvraagproces, maar de vragenlijst voor de Comeniusfellows bevatte daarnaast ook vragen over de uitvoering van het Comeniusproject. Om het effect van een beurs te vergelijken werd aan de niet-Comeniusfellows vergelijkbare effectvragen gesteld, waarbij in de verwerking van deze vragenlijst onderscheid gemaakt kon worden tussen die niet-Comeniusfellows die het niet gehonoreerde project toch konden uitvoeren, en de niet-Comeniusfellows die dat niet deden. Voor de analyse werden de gegevens van identieke vragen gematched om significante verschillen tussen Comenius- en niet-Comeniusfellows te vinden.

In totaal werden 213 Comeniusfellows uitgenodigd om deel te nemen aan de online-enquête; vijf van de uitnodigingen hadden betrekking op ongeldige of dubbele e-mailadressen, 101 fellows gingen op de uitnodiging in, waarvan 91 de enquête invulden. De netto respons voor de Comenius-fellows enquête is daarom iets minder dan 43%.

In totaal werden 767 uitnodigingen verstuurd naar de niet-Comeniusfellows. 33 e-mails konden niet worden afgeleverd bij de ontvangers. Van de gecontacteerde personen zijn 144 niet-Comeniusfellows ten minste aan de vragenlijst begonnen. In totaal hebben 129 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Het netto responspercentage bedraagt hier 17%.

In tabel 2.4a en tabel 2.4b wordt de samenstelling van de twee groepen met op elke achtergrond kenmerken weergegeven. Doordat niet alle achtergrondvragen beantwoord werden variëren de totalen in de tabellen.

Tabel 2.4a: Kenmerken van Comeniusfellows Respondenten in de online-enquête

		Teaching fellows		Senior fellows		Leadership fellows		Alle fellows	
Geslacht van hoofdaanvrager	Man	26	46%	8	33%	7	64%	41	45%
	Vrouw	30	54%	16	67%	4	36%	50	55%
	Totaal	56	100%	24	100%	11	100%	91	100%
Ervaring in het onderwijs	1 tot 2 Jaar	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	2 tot 5 jaar	3	5%	0	0%	0	0%	3	3%
	5 tot 7 jaar	3	5%	0	0%	0	0%	3	3%
	7 tot 10 jaar	10	18%	3	13%	0	0%	13	15%
	10 tot 15 jaar	17	31%	8	35%	1	9%	26	29%
	15 tot 20 jaar	11	20%	4	17%	1	9%	16	18%
	20 jaar of meer	11	20%	8	35%	9	82%	28	31%
Totaal	55	100%	23	100%	11	100%	89	100%	
Positie ten tijde Comeniusaanvraag	Docent	20	36%	4	17%	0	0%	24	27%
	Docent-onderzoeker	17	31%	5	21%	0	0%	22	24%
	Lector	0	0%	3	13%	2	18%	5	6%
	Assistent professor	12	22%	3	13%	0	0%	15	17%
	Associate professor	4	7%	2	8%	3	27%	9	10%
	Full professor	1	2%	3	13%	2	18%	6	7%
	Onderzoeker	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Anders, namelijk	1	2%	4	17%	4	36%	9	10%
Totaal	55	100%	24	100%	11	100%	90	100%	
Soort instelling	hbo	27	48%	13	54%	5	45%	45	49%
	wo	23	41%	10	42%	6	55%	39	43%
	Medisch centrum	5	9%	1	4%	0	0%	6	7%
	PABO	1	2%	0	0%	0	0%	1	1%
	Totaal	56	100%	24	100%	11	100%	91	100%

Tabel 2.4b: Kenmerken van niet-Comeniusfellows respondenten in de online-enquête, naar aanvraag

		Teaching fellows		Senior fellows		Leadership fellows		Alle fellows	
Geslacht hoofdaanvrager	g.a.	2	3%	3	7%	9	100%	14	11%
	M	33	43%	15	35%	0	0%	48	37%
	V	42	55%	25	58%	0	0%	67	52%
	Totaal	77	100%	43	100%	9	100%	129	100%
Ervaring in het onderwijs	1 tot 2 Jaar	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
	2 tot 5 jaar	0	0%	1	2%	0	0%	1	1%
	5 tot 7 jaar	4	6%	2	5%	0	0%	6	5%
	7 tot 10 jaar	10	14%	4	10%	1	13%	15	13%
	10 tot 15 jaar	22	32%	3	7%	1	13%	26	22%
	15 tot 20 jaar	17	25%	10	24%	1	13%	28	24%
	20 jaar of meer	16	23%	20	49%	5	63%	41	35%
Totaal	69	100%	41	100%	8	100%	118	100%	
Positie ten tijde Comeniusaanvraag	Docent	19	28%	8	20%	1	13%	28	24%
	Docent-onderzoeker	14	20%	7	18%	0	0%	21	18%
	Lector	0	0%	1	3%	0	0%	1	1%
	Assistent professor	17	25%	8	20%	0	0%	25	21%
	Associate professor	11	16%	8	20%	0	0%	19	16%
	Full professor	2	3%	4	10%	3	38%	9	8%
	Onderzoeker	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
	Anders, namelijk	5	7%	4	10%	4	50%	13	11%
Totaal	69	100%	40	100%	8	100%	117	100%	
Soort Instelling	Hbo	26	34%	16	37%	5	56%	47	36%
	Wo	42	55%	24	56%	3	33%	69	53%
	Medisch Centrum	9	12%	3	7%	1	11%	13	10%
	Pabo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Totaal	77	100%	43	100%	9	100%	129	100%

### 3 Buitenlandse beurzenprogramma's voor hoger onderwijs

Het Comeniusprogramma is voor Nederland een relatief nieuw programma, maar in het buitenland waren al eerder vergelijkbare programma's gericht op innovatie in het hoger onderwijs. Voor deze evaluatie maakten we een overzicht van deze programma's en verzamelde wij informatie over hun functioneren. De inzichten hebben wij gebruikt voor het vormgeven van onze evaluatie. Hieronder geven we overzicht van de opzet van de programma's en hun uitkomsten, omdat ze helpen om de ontwikkeling van het Comeniusprogramma in breder perspectief te kunnen plaatsen.

#### 3.1 Programma's in het buitenland

Er zijn verschillende subsidieprogramma's die qua doelstellingen en veronderstelde effecten vergelijkbaar zijn met het Comeniusprogramma. Voor deze evaluatie keken we specifiek naar:

- het 'National Teaching Fellowship Scheme', NTFS, in het Verenigd Koninkrijk,
- de 'Fellowships für Innovationen in der Hochschullehre' van het Duitse Stifterverband,
- de 'National Teaching and Learning Research Fellowships' in Ierland, en
- de Canadese '3M National Teaching Fellowships'.

Met het Comeniusprogramma hebben deze programma's gemeen dat ze verschillende doelen op verschillende niveaus nastreven. Ten eerste, stimuleren de programma's geïnteresseerde docenten om zich intensiever bezig te houden met het onderwijs in het hoger onderwijs. In de meeste programma's is de stimulans financieel, dat wil zeggen dat de bursalen middelen krijgen voor de uitvoering van onderwijsprojecten. Daarnaast is er de verwachting dat deelname aan een programma een vorm van externe erkenning is voor hun inzet voor het onderwijs. En er wordt verwacht dat de projecten erkend worden als een goede praktijk, en overgenomen door andere docenten.

Ten tweede, wordt van de initiatieven verwacht dat zij bijdragen aan de capaciteitsopbouw op individueel en institutioneel niveau. Op het individuele niveau zullen gefinancierde docenten hun expertise en competentie versterken. Op institutioneel niveau wordt verwacht dat er imitatie-effecten zullen zijn onder de niet-gefinancierde docenten. De onderzoeksbasis en het bewijs van de excellentie van de initiatieven (vastgelegd in peer review) worden daarbij gezien als factoren die het imitatie-effect bevorderen. De programma's verwachten ook dat de gefinancierde docenten een actieve rol spelen bij de verspreiding van de resultaten van hun werk en zo bijdragen aan een bredere impact van de onderwijsvernieuwingen en daarmee aan de capaciteitsopbouw op institutioneel niveau. Om het brede effect te vergroten, creëren sommige programma's netwerken van gefinancierde docenten, waardoor zij de kans krijgen om inzichten en resultaten uit te wisselen en samen te werken.

Ten derde, zijn er overeenkomsten in de verwachte impact op institutioneel of nationaal niveau. In veel programma's staat het verhogen van de status van het onderwijs ten opzichte van onderzoek in hogeronderwijsinstellingen of op nationaal niveau centraal. De programma's richten zich daarom – net als het Comeniusprogramma – op het bevorderen van carrièrepaden in het onderwijs, waardoor naast carrières gedreven door onderzoekprestaties, er carrières mogelijk worden op basis van onderwijsvernieuwing en -kwaliteit. De programma's beogen zo een extra stimulans te zijn voor docenten en onderzoekers om zich meer met onderwijs bezig te houden. Tegen deze achtergrond worden verschillende soorten beurzen toegekend, die bedoeld zijn om de ervaring of expertise van de bursalen te weerspiegelen. Naast de individuele financiering is de financiering van teams (groepen van faculteiten en onderwijsprofessionals die samenwerken om het onderwijs op hun afdeling (of andere eenheid) te bevorderen) meer recentelijk ontstaan als een soort fellowship.



Naast deze overeenkomsten zien we ook verschillen. Deze zitten vooral in de financiering. In de loop van zijn 20-jarige bestaan heeft het NTFS-programma ingrijpende veranderingen ondergaan wat de financiering betreft. In de beginjaren ging de selectie als fellow gepaard met een financiering van maximaal 50.000 GBP. In de loop van de tijd is het bedrag van de financiering verminderd. Tegenwoordig ontvangen de geselecteerde fellows geen financiering meer. De prikkel voor docenten om zich als fellow kandidaat te stellen, is het prestige dat het oplevert om als fellow te worden geselecteerd. Daarbij komt dat ze ook toegang krijgen tot het fellows-netwerk, en daarmee tot kennis van andere fellows, uitwisselingsmogelijkheden en de kans om samenwerkingsverbanden aan te gaan. Het verlies aan financiering kan ook worden gezien in de context van de invoering van nationale maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, met name de invoering van het "Teaching Excellence Framework" en de financiering van de universiteiten via collegegelden, die een grotere inzet van de universiteiten voor de verbetering van het onderwijs stimuleerden. Andere programma's, zoals de Stiferverband Fellowships (Duitsland), kennen financiering toe via competitieve processen om de projecten van de aanvragers te ondersteunen. Om de betrokkenheid van de universiteiten te verbeteren, wordt in sommige programma's ook bepaald dat zij evenveel geld moeten bijdragen aan de financiële steun van de bursalen. De focus van het Comeniusprogramma op 'evidence informed innovations' is niet uitzonderlijk. Alle onderzochte programma's bevorderen de op basis van onderzoek ontwikkelde onderwijsinnovaties.

### 3.2 Effecten en impact van buitenlandse programma's

De evaluaties van de vier bestudeerde programma's laten zien dat de beoogde doelstellingen moeilijk te realiseren zijn. Hieronder geven we voor de belangrijkste bevindingen van effecten op het individueel niveau, het niveau van opleiding en instelling en op het nationaal niveau.

Voor het merendeel van de fellows heeft de fellowship geleid tot een verbetering van hun onderwijsvaardigheden en van hun zelfvertrouwen in hun capaciteiten als docent. Wat betreft het effect op de loopbaanontwikkeling door onderwijsprestaties of het verloop van een onderwijs carrière betreft, is er weinig onderzoek. In de context van de National Teaching Fellowship werd geen systematische invloed van de fellowships op de loopbaanontwikkeling van de fellows geconstateerd. De loopbaanontwikkeling wordt in sterkere mate bepaald door het personeelsbeleid van de instellingen en de mate waarin de instellingen onderwijsprestaties erkennen als grond voor bevordering van de fellows. Voor sommige fellows leidt een fellowship daarom wel tot een carrièrestap. Andere fellows krijgen deze vorm van erkenning niet.

Terwijl de carrièreontwikkeling in de academische wereld op basis van onderzoekprestaties uitvoerig is onderzocht, zijn er tot dusver nauwelijks studies die ingaan op de betekenis van onderwijsprestaties voor academische loopbanen. Op basis van een korter onderzoek onder *early career researchers* concludeert de European University Association (2019) dat loopbaantrajecten nog steeds in hoofdzaak worden gestuurd door prestaties op onderzoeksgebied. De meeste universiteiten hebben geen regelingen voor de evaluatie van onderwijsprestaties en bieden ook geen loopbanen in het onderwijs aan.

Om de impact op onderwijsvernieuwing op het niveau van studieprogramma's en instellingen te realiseren moet er op institutioneel niveau veel extra moeite worden gedaan. Van belang is dat de instellingen 'goede' praktijken (kunnen) identificeren en de effectiviteit ervan intern zichtbaar maken. Daarbij blijkt dat als instellingen zodanige maatregelen nemen dat de doeltreffendheid van projecten gemeten wordt en ze deze aan de buitenwereld presenteren, ze succesvoller zijn in het verspreiden van de innovatie en de effecten daarvan.

Het is opvallend dat instellingen de gefinancierde projecten soms wel extern presenteren, maar dat de verspreiding intern slechts een secundaire rol speelt. De evaluaties kunnen de gewenste imitatie-effecten niet bevestigen, dat wil zeggen niet-gefinancierde personen lijken de resultaten van het werk van gefinancierde personen niet over te nemen of als inspiratiebron voor hun eigen onderwijs te gebruiken. Daarnaast suggereren de evaluaties dat de subsidieprogramma's bijdragen aan een toegenomen concurrentie tussen docenten. Volgens Warnes (2020) ervaren fellows soms afwijzing of negatieve evaluaties van hun collega's, die zich vervolgens vertalen in desinteresse in onderwijsinnovaties of kwaliteitsverbeteringsmaatregelen, of zelfs afwijzing van de teaching fellows. Als redenen voor dit gedrag werden onder meer genoemd: het gebrek aan belangstelling van collega's voor de toekenning van projecten; hun grotere inzet voor onderzoek; hun gebrek aan motivatie om betrokken te raken bij het doceren of om hier verantwoordelijkheid voor te nemen; of hun onwetendheid over de selectieprocedures en de toekenningscriteria voor een fellowship.

Wat betreft de impact van onderwijsbeurzen op onderwijsvernieuwing op nationaal niveau laten de evaluaties zien dat de aandacht voor onderwijs is toegenomen, en dit wordt gepresenteerd als een effect. Hetzelfde geldt voor het effect op loopbaanpaden in het onderwijs. Verder hebben programma's zoals NTFS geleid tot een (nationale) standaardisatie van criteria waarmee goede onderwijspraktijken of excellent onderwijs kunnen worden geïdentificeerd. Hiermee is er meer kennis over wat goed onderwijs is. We merken daarbij op dat de laatste jaren meer kaders ontwikkeld zijn die aangeven welke competenties hoger-onderwijsdocenten moeten ontwikkelen als onderdeel van professionele ontwikkelingsactiviteiten. Van Dijk et al. (2020) hebben in hun systematische review deze verschillende competentiekaders samengebracht in UNITE. UNITE somt een reeks basiscompetenties op waarover leraren in verschillende loopbaanfasen moeten beschikken.

### 3.3 Selectieprocedures

De geschiktheid van de procedures voor de selectie van voorstellen voor het verkrijgen van een onderwijsbeurs zijn zelden onderzocht of geëvalueerd. Wij vonden één studie van Smart et al. (2019) waarin selectie op basis van schriftelijke voorstellen wordt vergeleken met selectie op basis van een professionele dialoog bij de selectie binnen een instelling van kandidaten die in aanmerking komen voor de teaching fellowships van de Higher Education Academy (UK). Uit de studie blijkt dat kandidaten een voorkeur hebben voor de professionele dialoog, omdat die beter aansluit bij hun beroepspraktijk en -identiteit. De professionele dialoog zou docenten meer gelegenheid bieden om details van hun onderwijspraktijk of -methoden te verduidelijken/uit te leggen. Ook Senior fellows prefereren de professionele dialoog. De studie onderzoekt niet welke selectiemethode nauwkeuriger is in het selecteren van de in aanmerking komende kandidaten.

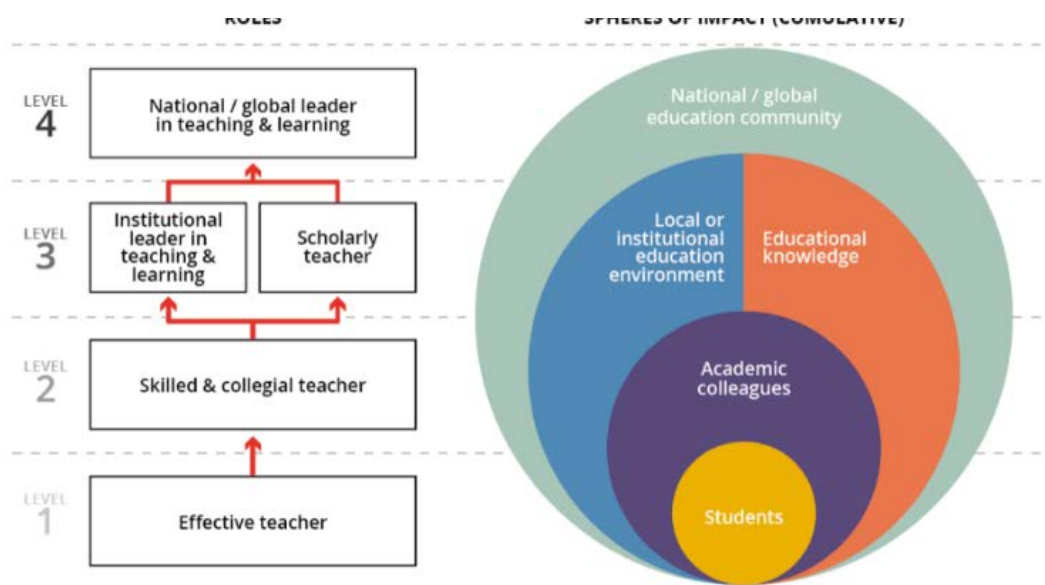
## 4 Impact op professionele ontwikkeling en loopbaan van fellows

Het Comeniusprogramma beoogt de professionele ontwikkeling en onderwijscarrière van docenten te stimuleren. De opbouw in de fellowships volgt mogelijke carrièrepaden van docenten in het hoger onderwijs. Hier zit een link met de carrièretreden die Graham (2018) onderscheidt in het Career Framework for University Teaching.<sup>1</sup> Dit zijn de *effective teacher*, de *skilled and collegial teacher*, de *institutional leader in teaching and learning / scholarly teachers*, en de *national/global leader in teaching and learning* (zie figuur 4.1). Om de impact van het programma te evalueren, zijn deze carrièretreden geoperationaliseerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de studie van Van Lin (2020) en een recente literatuuranalyse door van Dijk et al. (2020). Hiernaast zijn waarderingsaspecten en tevredenheidsaspecten toegevoegd, omdat deze voor het meten van de impact van het Comeniusprogramma op onderwijscarrières relevant zijn.

De operationalisatie is als volgt:

- De **effective teacher**: vaardigheden om onderwijs te ontwerp, vaardigheden om onderwijsinnovaties te ontwikkelen, vaardigheden om effectief onderwijs te verzorgen, vaardigheden voor effectief examineren en feedback geven, vaardigheden om projecten te managen, reflectiviteit op eigen onderwijs, deelname aan activiteiten gericht op onderwijsprofessionalisering (bijv. trainingen / workshops).
- De **skilled and collegial teacher**: vaardigheden om effectief studenten (leer)vaardigheden bij te brengen, bijdragen aan een effectieve leeromgeving van studenten en docenten, geven en ontvangen van feedback op onderwijs, erkenning en zichtbaarheid binnen een opleiding of docententeam als onderwijsexpert of onderwijsinnovator.
- De **institutional leader in teaching and learning / scholarly teachers**: invloed op methodiek en beleid m.b.t. het onderwijs van de gehele instelling, rol in management van onderwijs (bijv. als

Figuur 4.1: Carrière paden voor docenten in hoger onderwijs. Source: teachingframework.com



<sup>1</sup> Zie: [www.teachingframework.com](http://www.teachingframework.com)

opleidingsdirecteur), erkenning en zichtbaarheid binnen de instelling als onderwijsexpert of onderwijsinnovator.

- De **national/global leader in teaching and learning**: invloed op onderwijs op (inter)nationaal niveau (in brede zin, bijvoorbeeld in termen van beleid, methodiek, etc.), (inter)nationale rol in onderwijsonderzoek, (inter)nationale erkenning en zichtbaarheid als onderwijsexpert of onderwijsinnovator.
- Ontvangen of hogere kans op **waarderingsaspecten**: hoger salaris, vaste aanstelling, promotie (bijvoorbeeld naar universitair hoofddocent), ontwikkelen van eigen onderzoekslijn.
- **Tevredenheidsaspecten**: motivatie, werkplezier, zelfvertrouwen, professionele autonomie.

In dit hoofdstuk analyseren we achtereenvolgens de motivatie van aanvragers bij het Comeniusprogramma, de verwachte effecten op professionele ontwikkeling en loopbaan, de feitelijke loopbaanverandering na het winnen van een Comeniusbeurs, de gerealiseerde effecten op professionele ontwikkeling, de tevredenheid over de effecten op professionele ontwikkeling en loopbaan, de waardering voor onderwijsinzet, het beleid van instellingen op gebied van loopbaan en professionele ontwikkeling. Tot slot geeft dit hoofdstuk een reflectie op het Teaching Framework en conclusies met betrekking tot de professionele ontwikkeling en loopbaan.

#### 4.1 Motivatie om een Comeniusfellowship aan te vragen

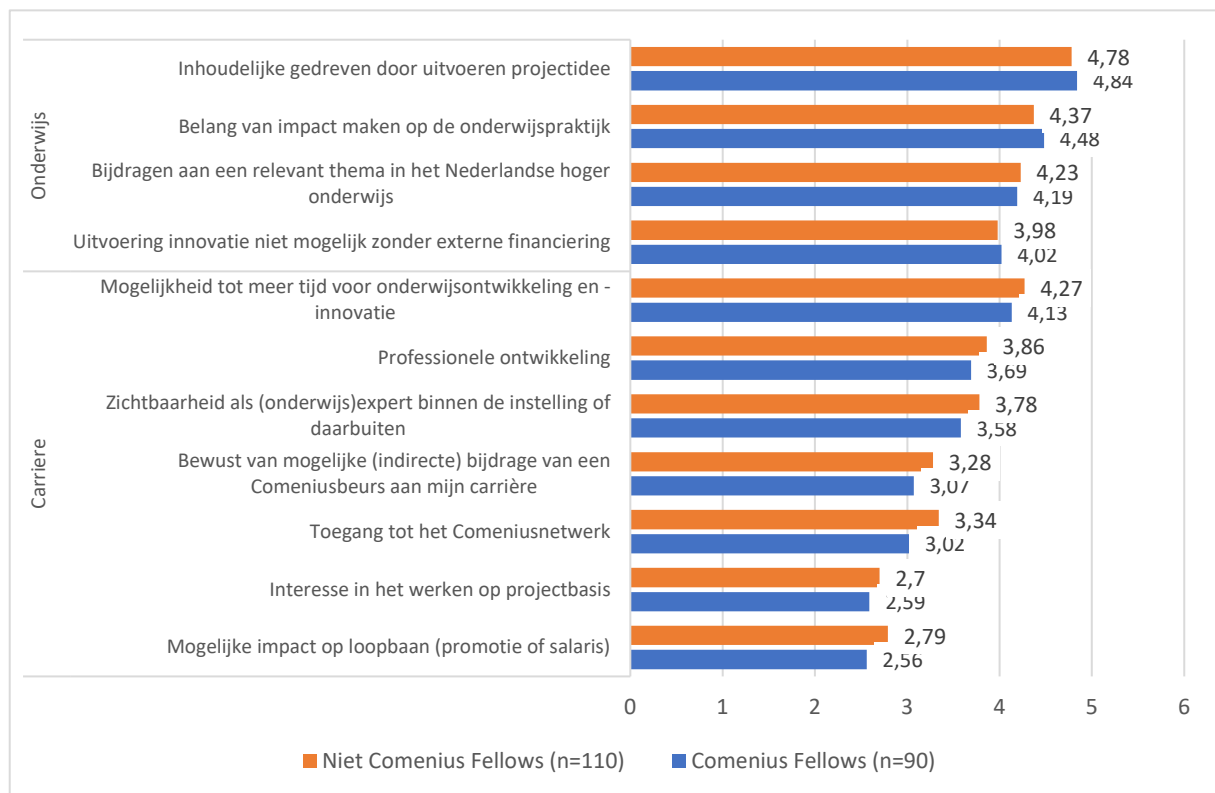
Aanvragers van een Comeniusbeurs noemen in de interviews het uitwerken van een onderwijsinnovatie als belangrijkste motivatie. Op dit punt is er weinig verschil tussen de verschillende fellowships, de onderwijssector (hbo of wo) waarin de aanvrager werkzaam is, noch tussen succesvolle en onsuccesvolle aanvragers.

Verschillen op deze achtergrondvariabelen zijn er echter wel wat betreft andere motivaties. De teaching fellow aanvragers richten zich logischerwijs meer op onderwijsinnovaties op vakniveau. Aanvragers van senior en leadership fellowships noemen als motivatie vaker het willen delen van opgebouwde ervaringen en kennis. Leadership aanvragers noemen daarnaast de mogelijkheid om personeel aan te aannemen vaker als motivatie. Aanvragers uit het wo lijken meer gemotiveerd te zijn door de onderzoekscomponent van een Comeniusfellowship. Aanvragers uit het hbo noemen de tijd die ze door de beurs daadwerkelijk aan onderwijsinnovaties kunnen besteden doordat ze van onderwijstaken worden vrij geroosterd, vaker als motivatie.

Professionele ontwikkeling en potentiële loopbaaneffecten worden maar enkele keren genoemd als motivatie. Bijvoorbeeld dat het uitwerken van een onderwijsinnovatie bijdraagt aan academische ontwikkeling en dat het binnenhalen van een beurs gezien kan worden als onderwijsprestatie die van belang kan zijn voor de loopbaan.

De resultaten van de enquête bevestigen de resultaten uit de interviews. Redenen voor een aanvraag zijn sterk gemotiveerd door het onderwijs. De belangrijkste motivatie is de uitvoering van het projectidee. De mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de verdere ontwikkeling van het onderwijs in het algemeen of in het kader van het Nederlandse stelsel van hoger onderwijs is eveneens een belangrijke motivatie. Van de loopbaan-gerelateerde factoren worden vooral de ontwikkelings- en autonomie-gerelateerde factoren (het bieden van de mogelijkheid om innovaties tot stand te brengen en professionele ontwikkeling) positief beoordeeld. Loopbaan-gerelateerde redenen, zoals de mogelijkheid om op de carrièreladder te klimmen of salarisverhoging te krijgen, worden daarentegen minder belangrijk geacht. (figuur 4.2)

Figuur 4.2: Belang van factoren in besluit om een Comenius aanvraag te doen, Schaal: 1 'totaal niet van belang' – 5 'volledig van belang', Gemiddelde en standaarddeviatie, Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows

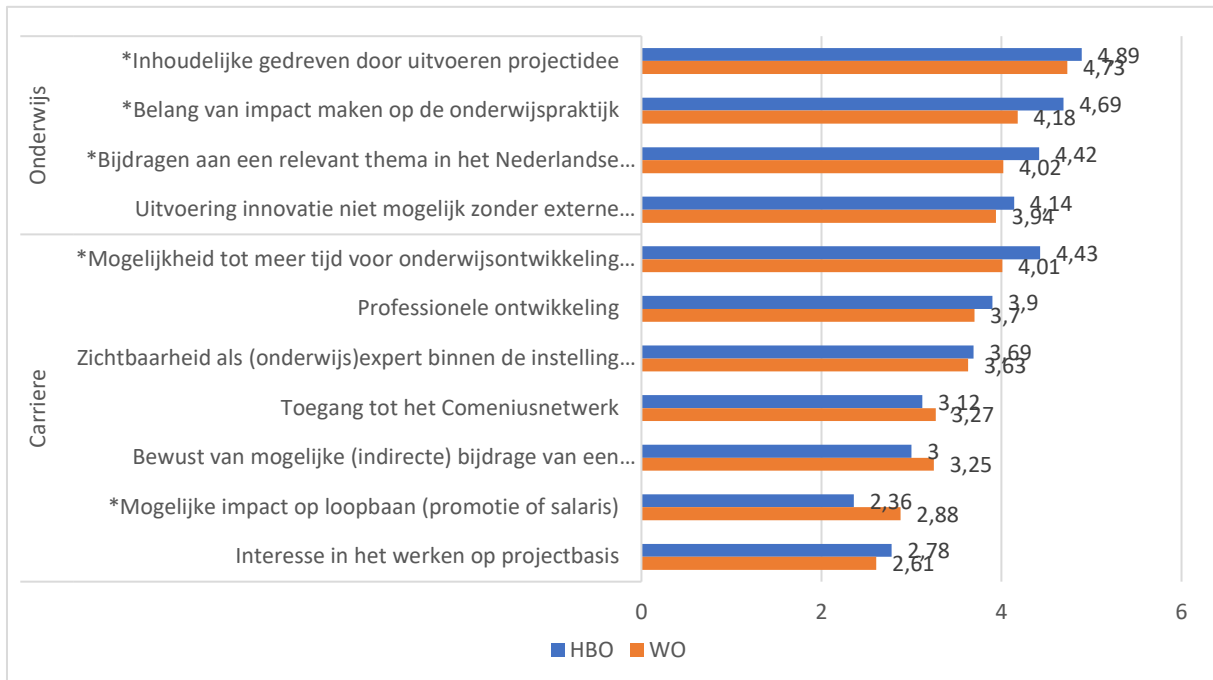


Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021, sig. > 0.05

De verschillen tussen Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows in de motivatie voor een aanvraag zijn zeer klein en statistisch niet significant. Wel zijn er duidelijke verschillen in motivatie gevonden tussen de onderwijssectoren. Voor de respondenten uit de hbo-sector waren de onderwijsfactoren van groter belang om aan te vragen. Hierin verschillen zij significant van respondenten uit de wo-sector. Voor respondenten uit de wo-sector hadden sommige van de carrière-gerelateerde factoren een groter gewicht in hun motivatie. Dit geldt met name voor de mogelijke invloed op de beroepspositie en de beloning, waar er aanzienlijke verschillen tussen de twee groepen bestaan (zie figuur 4.3).

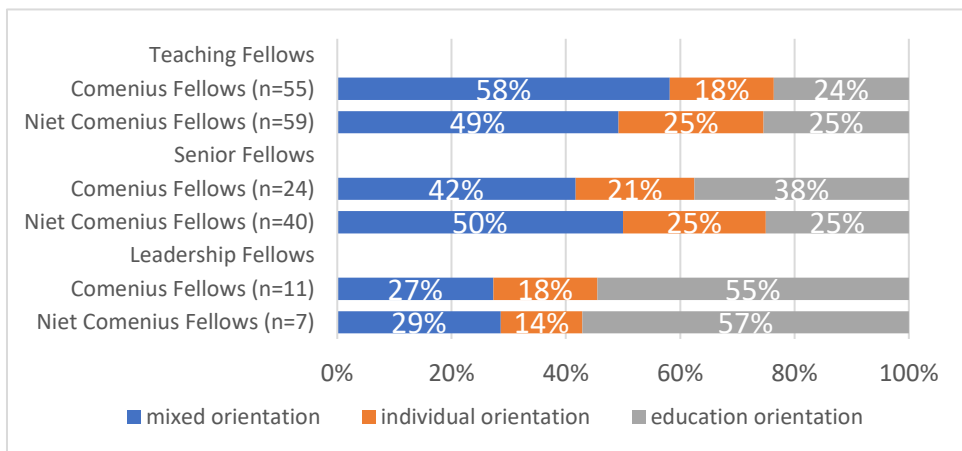
Op individueel niveau is via een factoranalyse onderscheid gemaakt tussen drie type gemotiveerde aanvragers. Ten eerste aanvragers voor wie de onderwijsfactoren doorslaggevend waren voor de aanvraag. Ten tweede voor aanvragers waarvan de bijdrage aan de loopbaan en de loopbaanontwikkeling de doorslaggevende factor was. En het derde type zijn aanvragers voor wie zowel loopbaanontwikkeling als verbetering van het onderwijs de impuls voor de aanvraag vormden. De percentages van de drie types onder Comenius- en niet-Comeniusfellows zijn ongeveer gelijk. Er kunnen echter duidelijke verschillen worden vastgesteld voor de Fellowshiptypes. Senior fellows zijn ten opzichte van de andere fellows het meest gericht op loopbaan. Onder de teaching fellows overheersen respondenten met een gemengde oriëntatie, terwijl het merendeel van de aanvragen van Leadership fellows werd bepaald door een oriëntatie op verbetering van het onderwijs (zie figuur 4.4a en 4.4b).

Figuur 4.3: Belang van factoren in besluit om een Comenius aanvraag te doen, Schaal: 1 'totaal niet van belang' – 5 'volledig van belang', Gemiddelde en standaarddeviatie, hbo en wo-sector



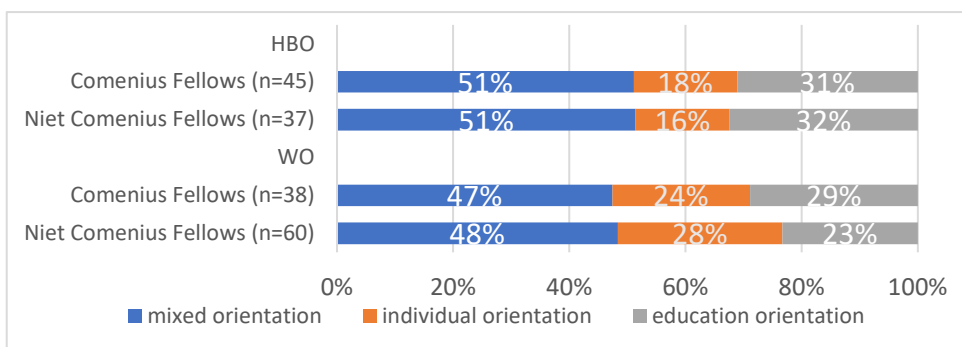
Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021, eigen berekening, sig. > 0.05

Figuur 4.4a: % Comeniusaanvragers naar type motivatie aanvraag, uitgesplitst naar type fellowship en aanvraagsucces.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

Figuur 4.4b: % Comeniusaanvragers naar type motivatie voor aanvraag, uitgesplitst naar sector en aanvraagsucces.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

## 4.2 Verwachte effecten op professionele ontwikkeling en loopbaan

In de interviews en de enquête hebben we gevraagd naar welke effecten de aanvragers verwachtten van het winnen en uitvoeren van een Comeniusbeurs. Hoewel loopbaaneffecten en professionele ontwikkeling in de interviews weinig worden genoemd als motivatie om een Comeniusbeurs aan te vragen, hebben de aanvragers wel verwachtingen op dit gebied. Senior fellows noemen vooral een mogelijke verticale promotie. Zo zou bijvoorbeeld het winnen van een Comeniusbeurs als ‘wapenfeit’ helpen bij promotie tot hoogleraar, want loopbaancommissies hebben er oog voor. Aanvragers van een teaching- of leadership fellow verwachtten een dergelijke verticale promotie minder. Een meerderheid van de geïnterviewden in de eerste groep lijken tevreden met hun huidige functie als docent. Enkele leadership fellow-aanvragers geven aan, dat ze in termen van verticale promotie al aan de top zitten. Ook noemen enkelen dat ze bijna met pensioen gaan, dus niet zo zeer geïnteresseerd zijn in een verdere loopbaanontwikkeling. Ongeacht de trede en sector, hadden veel aanvragers wel de verwachting dat het winnen van een Comeniusbeurs zou bijdragen aan hun zichtbaarheid in de instelling of op nationaal niveau.

Wat betreft de eigen professionele ontwikkeling verwachtten de geïnterviewden dat verkrijgen van de Comeniusbeurs vooral zou leiden tot het opbouwen van een netwerk binnen de eigen instelling of op nationaal niveau, tot erkenning als onderwijsonderzoeker of onderwijsprofessional, en -in lijn met de belangrijkste motivatie – tot inhoudelijke professionalisering door het uitvoeren van het beoogde Comeniusproject. In deze verwachte effecten lijkt weinig verschil te zitten tussen de fellowshipniveaus, de sector en tussen succesvolle en onsuccesvolle aanvragers.

In de vragenlijst hebben we de verschillende bredere verwachtingen, zoals bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling, carrière-verbetering verwachtingen of erkenning als onderwijsexpert, nader gespecificeerd in 22 items. Respondenten is gevraagd om op een vijfpuntschaal aan te geven in welke mate deze verwachting een rol speelde bij het indienen van het voorstel. De verwachtingen van het effect van het verkrijgen van een beurs werden verzameld voor zowel Comeniusfellows als niet-Comeniusfellows.

Met behulp van een factoranalyse zijn vijf verschillende verwachtingscomplexen of -indexen bepaald, waarvan de gemiddelde waarden en standaardafwijkingen in tabel 4.1 zijn weergegeven. Als we de waarden voor de verschillende verwachtingscomplexen vergelijken, wordt net als in de interviews duidelijk dat de verdere ontwikkeling van beroepsvaardigheden, de persoonlijke ontwikkeling en professionele autonomie, alsook de toename van professionele erkenning voor de aanvragers een veel grotere rol spelen dan de loopbaan- en profiel-gerelateerde verwachtingen.

Op het eerste gezicht is het duidelijk dat geselecteerde en niet-geselecteerde fellows niet veel van elkaar verschillen. De verschillen tussen de twee groepen zijn slechts voor een paar items significant. Het is echter ook duidelijk dat de niet-Comeniusfellows grotere verwachtingen hadden van het programma dan de geselecteerde fellows. Dit verschil kan mogelijk worden verklaard door het feit dat de herinnering van de geselecteerde fellows aan hun verwachtingen van het programma vermengd is met de ervaringen die zij reeds hebben opgedaan, en dat om die reden hun evaluatie lager is.

Er zijn duidelijke verschillen in de verwachtingen naar onderwijssector. Ongeacht of de respondenten geselecteerd zijn voor een Comeniusfellowship of niet, is te zien dat respondenten uit de hbo-sector grotere verwachtingen hebben voor het effect op ‘bekendheid en aanzien’, ‘autonomie’ en ‘vaardigheden’ dan respondenten uit de wo-sector. De respondenten uit de wo-sector daarentegen



verwachten sterkere effecten op ‘carrière’ en ‘profilering’. De verschillen tussen de afzonderlijke soorten fellowships zijn zeer gering. Alleen voor de niet-geselecteerde senior fellows kan een aanzienlijk sterkere verwachting op vergroting van de ‘autonomie’ worden gevonden.

Tabel 4.1: Verwachte effecten van Comenius beurs van Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows.

	Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows		
	Mean	StD	N	Mean	StD	N
<b>1. Persoonlijke ontwikkeling en professionele autonomie</b>	3,37	0,88	79	3,51	0,92	97
o *Veranderde werkzaamheden	2,81	1,214	77	3,22	1,053	97
o *Verandering in professionele Autonomie	2,64	1,238	78	3,2	1,166	96
o Motivatie	3,97	1,006	78	3,92	1,063	96
o Werkplezier	4,05	0,973	79	3,94	1,066	94
o Zelfvertrouwen	3,35	1,222	77	3,3	1,339	96
<b>2. Carrièreontwikkeling</b>	1,95	0,94	77	2,04	0,91	97
o Kans op hoger salaris	1,73	1,057	75	2	1,082	95
o Kans op promotie	1,91	1,164	75	2,15	1,236	97
o Kans op vast contract	1,4	0,866	68	1,37	0,827	86
o Hoger aanzien	2,55	1,22	77	2,46	1,137	95
<b>3. Ontwikkeling professionele competenties en eigen netwerk</b>	3,79	0,76	79	3,92	0,72	97
o Vaardigheden (verder) ontwikkelen	3,8	0,992	79	3,86	0,829	97
o Kennis verder opbouwen	3,99	0,84	79	4,03	0,77	97
o Opbouwen van een netwerk	3,68	0,974	78	3,9	1,094	97
o Persoonlijke ontwikkeling	3,72	0,979	78	3,87	0,921	96
<b>4. Toename erkenning, status en professionele reputatie</b>	3,40	0,80	79	3,71	0,84	97
o *Grotere zichtbaarheid/bekendheid	3,49	0,927	77	3,84	0,976	94
o *Profilering als onderwijsexpert	3,36	1,032	78	3,73	1,005	97
o Erkenning en waardering als onderwijsinnovator	3,64	1,044	78	3,88	1,043	97
o Betrokkenheid bij onderwijsbeleid van de instelling	3,14	1,214	78	3,42	1,154	95
<b>5. Ontwikkeling van onderwijs- en onderzoeksprofiel</b>	2,63	0,96	79	2,93	1,11	97
o Ontwikkelen eigen onderzoekslijn	2,85	1,349	78	3,05	1,499	93
o Bijscholingsmogelijkheden	2,28	1,247	75	2,74	1,326	93
o Meer tijd voor het doen van onderzoek	2,42	1,408	77	2,54	1,522	95
o Meer tijd voor het ontwikkelen of geven van onderwijs	2,94	1,399	78	3,25	1,291	97

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

### 4.3 Loopbaanverandering sinds Comeniusbeurs

Weinig aanvragers noemen loopbaanverandering als sterke motivatie. Wel blijkt uit de interviews dat dit effect optreedt, maar de resultaten van de enquête (over een grotere sample) kunnen dit niet bevestigen. Uit de interviews komt naar voren dat met name senior fellows aan universiteiten een promotie naar hoogleraar of naar een hoger functieniveau maken. Respondenten geven echter aan dat een loopbaaneffect na het winnen van een Comeniusbeurs geen vanzelfsprekendheid is. Zo is promotie op basis van onderwijsprestaties niet bij alle universiteiten een geïnstitutionaliseerde optie. Ook geven vrijwel alle respondenten die het betreft aan dat het winnen van een Comeniusbeurs één van de factoren was die leidde tot een promotie. Dit geldt ook voor de respondenten die tijdens of na het uitvoeren van een Comeniusproject zijn overgestapt naar een baan bij een andere organisatie: het

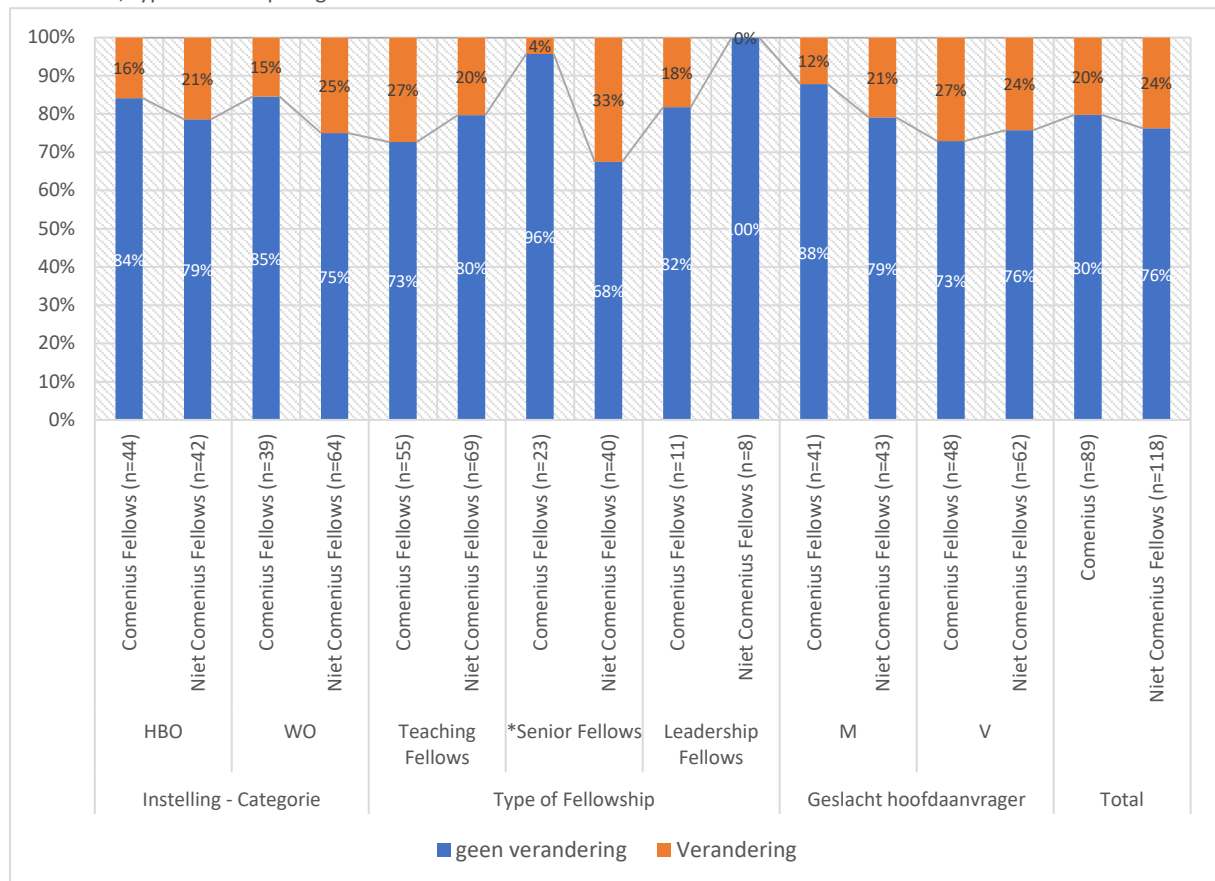


winnen van een Comeniusbeurs kan enige rol hebben gespeeld bij het krijgen van de nieuwe baan, maar het was niet de voornaamste reden. Interessant is verder dat een winnaar van een Leadership fellow vooral effect ziet op loopbaan en professionele ontwikkeling bij de meer junior projectleden.

De resultaten van de enquête laten geen sterk loopbaan-effect zien. Aanvragers is gevraagd of zij sinds hun aanvraag een verandering in hun professionele functie hebben doorgemaakt. Het blijkt dat van alle Comeniusfellows één op de vijf een verandering in zijn of haar functie had. Bij de niet-Comeniusfellows kwam zo'n verandering vaker voor - in totaal veranderde ongeveer een op de vier van functie (zie figuur 4.5).<sup>2</sup> Onder de Comeniusfellows kwamen loopbaanveranderingen het meest voor bij teaching fellows (27%), en bij vrouwelijke fellows (27%). Er zijn op dit punt nauwelijks verschillen tussen de teaching fellows uit het hbo en wo.

Het belangrijkste verschil tussen Comenius- en niet-Comeniusfellows is te vinden in de groep van senior fellows. Terwijl ongeveer een op de drie niet-senior fellows een verandering van beroepspositie ondergaat (33%), is dit slechts het geval voor 4% van de senior fellows. Dit is opvallend, omdat juist deze groep het meest verwachtte dat een Comeniusbeurs een positief carrière-effect zou hebben.

Figuur 4.5: Verandering van professionele positie na aanvraag voor succesvolle en niet-succesvolle aanvrager, uitgesplitst naar sector, type fellowship en geslacht.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

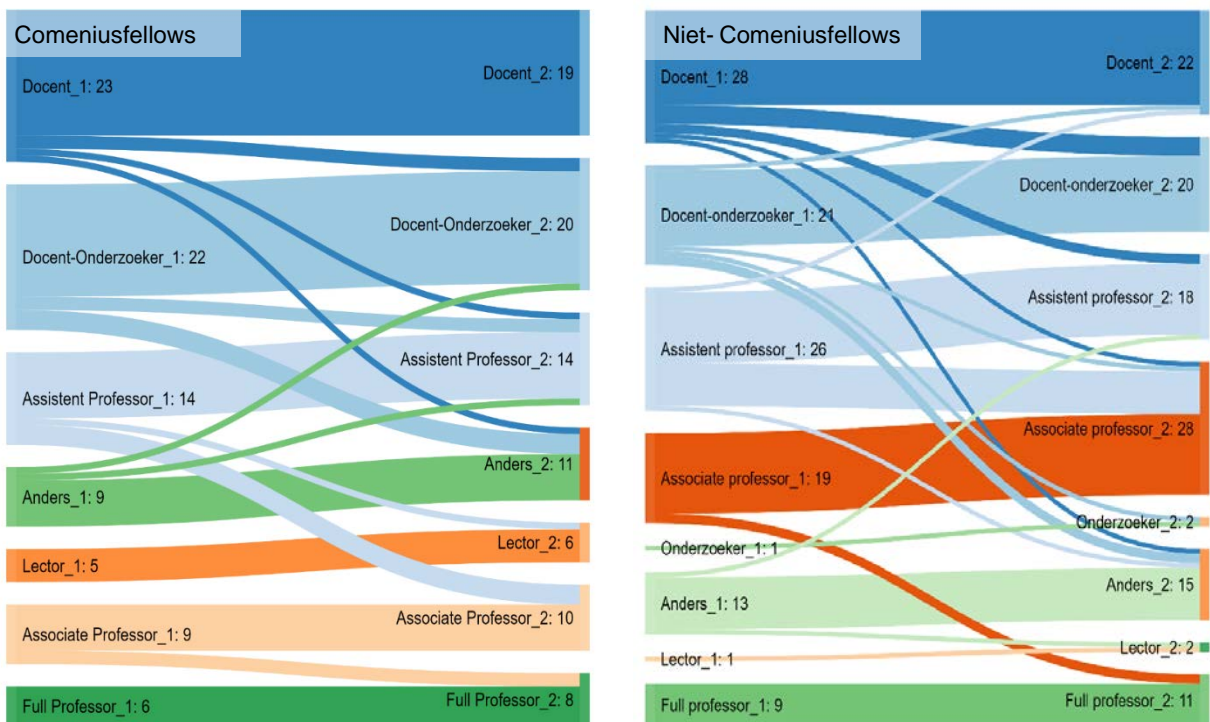
<sup>2</sup> Merk op dat in deze analyse geen rekening gehouden is met het jaar van aanvraag. Dat wil zeggen dat geen onderscheid is gemaakt tussen bijvoorbeeld aanvragers uit 2017 en uit 2019. Helaas konden we voor niet gehonoreerde aanvragers, die meerdere keren aanvroegen niet opmaken voor welk jaar zij de vraag beantwoord hadden.

Naast de vraag of er überhaupt een verandering van beroepspositie heeft plaatsgevonden, is het ook van belang welke verandering van positie heeft plaatsgevonden. De onderstaande Sankey-grafieken laten de stromen zien tussen de beroepsposities ten tijde van de aanvraag en de huidige beroepspositie (figuur 4.6). Voor de Comeniusfellows waren deze positiewisselingen vooral zichtbaar bij respondenten die op het moment van de aanvraag werkzaam waren als docent, docent-onderzoeker of universitair docent.

Voor de niet-Comeniusfellows is de mobiliteit meer uitgesproken. Wij zien dat er vaak een overgang was van de positie van universitair docent naar die van universitair hoofddocent, vooral in de groep van personen die het laatst een aanvraag voor een senior fellowship hadden ingediend. Merk op dat de positieveranderingen wel meer, maar niet significant vaker voor komen bij de niet-fellows dan bij de fellows. Het kan dus om een toevallig verband gaan. De achtergronden van de Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows verschillen niet en dat geldt ook voor de subgroep van niet-Comeniusfellows die wel promotie maakt. Van belang is hierbij dat door succesvolle aanvragers geen substantiële negatieve effecten op loopbaan en professionele ontwikkeling worden genoemd. Wel is in de interviews gezegd dat het uitvoeren van het project meer tijd kost dan was voorzien (d.w.z. het draagt bij aan de werkdruk).

Een deel van de aanvragers noemt een andere functie dan die van docent of onderzoeker. Het gaat hier vooral om hooggekwalificeerde functies op het gebied van advisering, organisatie en leiding van het onderwijs, met titels als onderwijsdirecteur, onderwijsadviseur, programmadirecteur of programmamanager. Af en toe worden ook andere academische functies vermeld, zoals postdoc onderzoeker. Er zijn hierin geen verschillen tussen de Comenius- en de Niet-Comenius-fellows.

Figuur 4.6: Sankey Chart – Professionele mobiliteit onder Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

#### 4.4 Gerealiseerde effecten op professionele ontwikkeling

Zowel de interviews als de enquête geven aan dat het verkrijgen van een Comeniusbeurs sterk bijdraagt aan de eigen professionele ontwikkeling. Volgens de geïnterviewden is het opbouwen van netwerken daarbij het voornaamste effect. Het eigen netwerk binnen de instelling wordt door de beurs vergroot en bij de senior- en leadership fellows ook hun netwerk op nationaal niveau. Er is hier een duidelijk verschil tussen succesvolle en niet succesvolle aanvragers. Enkele respondenten in de laatste groep noemen het gemis voor hun professionele ontwikkeling dat ze niet (automatisch) opgenomen zijn in het Comeniusnetwerk.

Ook lijken de verwachtingen op het gebied van zichtbaarheid, aanzien en status bij veel respondenten uit te komen. Een teaching fellow noemt als effect dat haar status binnen haar team vergroot is. Een senior fellow zegt dat hij door zijn aanzien als Comeniusfellow meer voor elkaar lijkt te krijgen bij de instelling. Een leadership fellow noemt dat het binnenhalen het project het aanzien van zijn lectoraat heeft vergroot. Een andere leadership fellow zegt dat het heeft geleid tot meer zichtbaarheid in de media. Een onsuccesvolle leadership fellow aanvrager zegt dat ze toch meer aanzien heeft gekregen binnen de organisatie doordat haar aanvraag de laatste interviewronde heeft gehaald.

Ook in de enquête geven de Comeniusfellows aan dat een Comeniusbeurs sterke effecten heeft op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en professionele autonomie, door verdere ontwikkeling van professionele vaardigheden en toename van hun professionele status, erkenning en prestige. In overeenstemming met de verwachtingen zijn de effecten op de carrière en de verdere ontwikkeling van het eigen onderwijs- en onderzoeksprofiel kleiner. (tabel 4.2)

Een deel van de niet-Comeniusfellows kon het beoogde Comeniusproject toch (deels) uitvoeren met andere financiering. We onderzochten ook bij hun wat de effecten van het uitvoeren van het project waren. In vergelijking met de Comeniusfellows zijn bij deze niet-succesvolle aanvragers zwakkere effecten in de professionele ontwikkeling te zien. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de twee groepen wat betreft de beoordeling van de mogelijkheid om (professionele) netwerken op te bouwen, bekendheid of zichtbaarheid te verwerven en meer tijd vrij te maken voor de verdere ontwikkeling voor onderwijs en onderzoek.

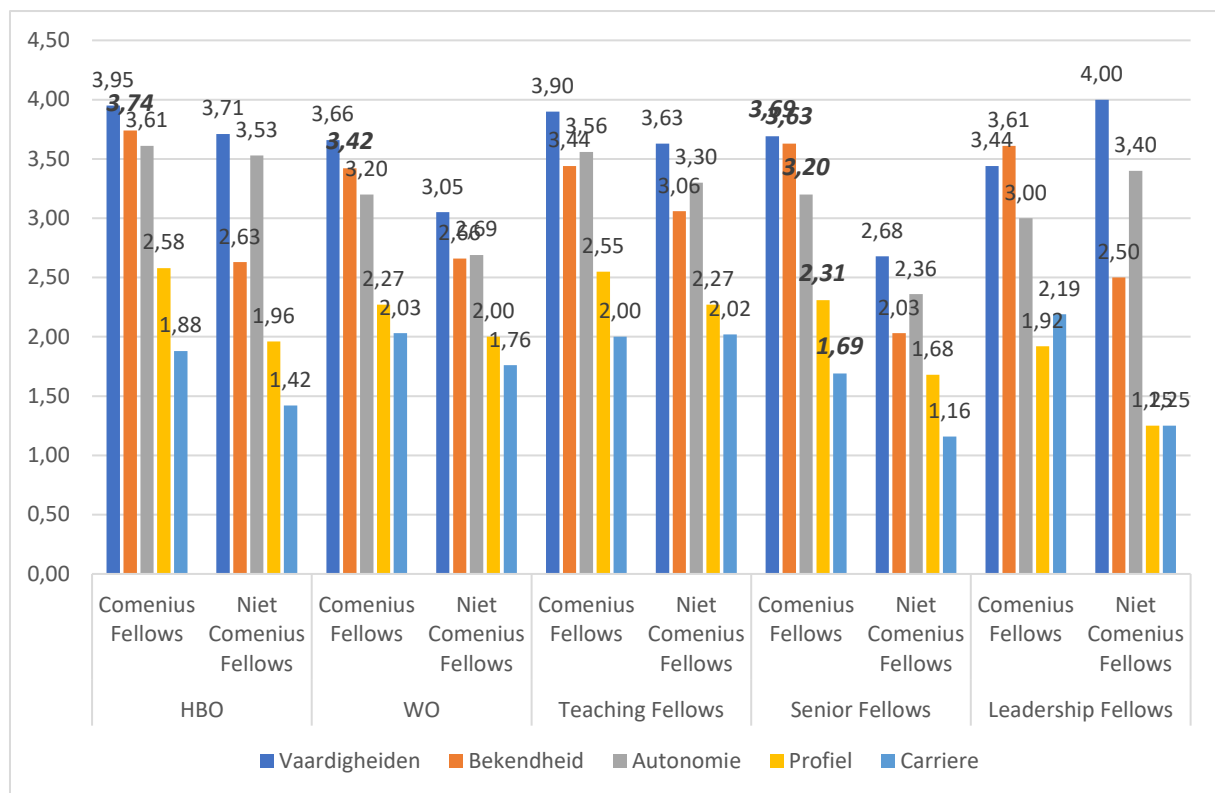
Uit de vergelijking van de gemiddelde indexwaarden blijkt duidelijk dat de hbo-respondenten de sterkste effecten waarnemen via het Comenius-project/beurs. Vergeleken met de niet-Comeniusfellows in de hbo-sector, verklaren zij aanzienlijk meer dat zij bekender zijn geworden. Een soortgelijk resultaat, zij het op een iets lager niveau, kan worden waargenomen voor de wo-sector. Significante verschillen tussen Comenius- en niet-Comeniusfellows kunnen worden vastgesteld bij Senior fellows. Senior Comeniusfellows melden vaker sterkere loopbaaneffecten dan niet-Comeniusfellows, en de verschillen tussen de twee groepen zijn significant. (figuur 4.7)

Tabel 4.2: Gerealiseerde veranderingen na aanvraag voor Comeniusfellows en voor niet-Comeniusfellows met andere financieringsmogelijkheid.

	Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows		
	Mean	StD.	N	Mean	StD.	N
<b>1. Persoonlijke ontwikkeling en professionele autonomie</b>	3,40	0,99	79	2,90	1,29	23
o Werkplezier	3,99	1,15	79	3,43	1,65	23
o Motivatie	3,96	1,12	79	3,48	1,62	23
o Zelfvertrouwen	3,57	1,32	75	3,17	1,44	23
o Veranderde werkzaamheden	2,78	1,26	79	2,26	1,32	23
o Verandering in professionele autonomie	2,66	1,38	77	2,13	1,29	23
<b>2. Carrièreontwikkeling</b>	1,94	0,90	79	1,61	0,78	23
o Hoger aanzien	2,80	1,29	76	2,23	1,07	22
o Kans op promotie	1,81	1,27	79	1,48	0,90	23
o Kans op hoger salaris	1,77	1,18	79	1,36	0,79	22
o Kans op vast contract	1,33	0,84	72	1,27	0,77	22
<b>3. Ontwikkeling van professionele competenties en eigen netwerk</b>	3,79	0,93	79	3,23	1,31	23
o Persoonlijke ontwikkeling	3,92	1,16	78	3,22	1,62	23
o *Opbouwen van een netwerk	3,81	1,05	79	3,04	1,43	23
o Kennis (verder) opbouwen	3,76	1,09	79	3,39	1,37	23
o Vaardigheden (verder) ontwikkelen	3,69	1,00	77	3,26	1,32	23
<b>*4. Toename erkenning, status en professionele reputatie</b>	3,51	1,00	79	2,59	0,93	23
o *Grotere zichtbaarheid / bekendheid	3,77	1,06	78	2,95	1,17	22
o Profilering als expert	3,63	1,09	78	2,48	1,24	23
o Erkenning en waardering voor u als onderwijsinnovator	3,62	1,23	78	2,82	1,14	22
o Betrokkenheid bij onderwijsbeleid van de instelling	3,08	1,29	79	2,09	1,28	23
<b>*5. Ontwikkeling van onderwijs- en onderzoekprofiel</b>	2,41	0,95	79	1,97	0,87	23
o Ontwikkelen eigen onderzoekslijn	2,71	1,28	78	2,43	1,47	21
o *Meer tijd voor het ontwikkelen of geven van onderwijs	2,49	1,42	79	1,83	1,11	23
o *Meer tijd voor het doen van onderzoek	2,30	1,35	79	1,55	1,01	22
o Bijscholingsmogelijkheden	2,18	1,16	76	2,00	1,21	23

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

Figuur 4.7: Gerealiseerde veranderingen na aanvraag voor Comeniusfellows en voor niet-Comeniusfellows met andere financieringsmogelijkheid, uitgesplitst naar sector, en type fellowship.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

#### 4.5 Tevredenheid over de effecten op professionele ontwikkeling en loopbaan

De vergelijking van de waargenomen effecten met de verwachtingen kan aanwijzingen opleveren over de vraag of en in welke mate de fellows de effecten van het programma positief ervaren. Om de waarden in onderstaande tabel te bepalen, werden de beoordelingen van de verwachtingen dus afgetrokken van de beoordelingen van de waargenomen effecten - op individueel niveau. Positieve waarden wijzen erop dat de waargenomen effecten de verwachtingen overtreffen; negatieve waarden wijzen erop dat de effecten achterblijven bij de verwachtingen. Nulwaarden geven aan dat verwachtingen en waargenomen effecten gelijk zijn. Voor een betere oriëntatie zijn de negatieve waarden in de tabel oranje gemarkeerd. (tabel 4.3)

Voor alle type Comeniusfellows kunnen we vaststellen dat de verwachtingen van het project of de fellowship over het geheel genomen zijn uitgekomen. Voor ongeveer de helft van de loopbaaneffecten kunnen we vaststellen dat de waargenomen effecten gemiddeld overeenstemmen met de verwachtingen of deze zelfs overtreffen. Dit geldt met name voor de categorieën 'persoonlijke ontwikkeling en professionele autonomie' en de 'toename van erkenning, status en professionele reputatie'. Ook voor de categorie 'loopbaanontwikkeling' kunnen we concluderen dat de verwachtingen van de Comeniusfellows werden overtroffen, maar merk op dat de verwachtingen hierop laag waren. Voor het complex 'Verdere ontwikkeling van het onderwijs- en onderzoeksprofiel' is het duidelijk dat de verwachtingen van de fellows hier grotendeels niet waargemaakt zijn, dit geldt in het bijzonder voor de verwachting dat er meer tijd beschikbaar zou zijn voor de ontwikkeling van onderwijs.

Tabel 4.3: Vergelijking verwachte en gerealiseerde veranderingen na aanvraag, voor Comeniusfellows en voor niet-Comeniusfellows met andere financieringsmogelijkheid.

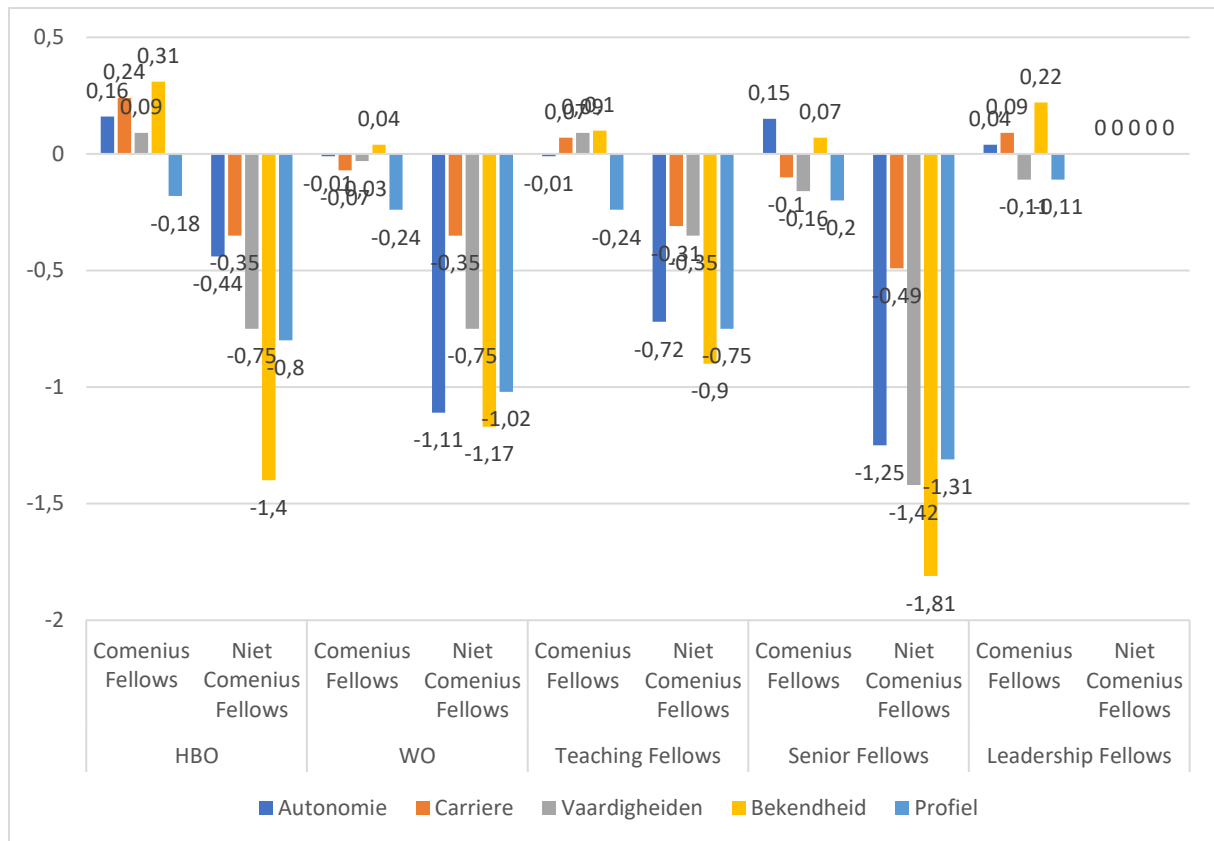
	Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows		
	Mean	StD.	N	Mean	StD.	N
<b>1. Persoonlijke ontwikkeling en professionele autonomie</b>						
o *Zelfvertrouwen	0,23	1,10	74	-0,76	1,34	21
o *Veranderde werkzaamheden	0,01	1,27	77	-0,95	1,24	21
o *Verandering in professionele autonomie	0,00	1,06	77	-1,19	1,60	21
o *Motivatie	0,00	0,81	78	-0,86	1,65	21
o *Werkplezier	-0,06	0,81	79	-1,00	1,65	20
<b>2. Carrièreontwikkeling</b>						
o Hoger aanzien	0,28	1,43	74	-0,25	1,16	20
o *Kans op hoger salaris	0,05	1,13	75	-0,63	0,76	19
o Kans op vast contract	-0,07	0,64	67	0,05	0,51	20
o Kans op promotie	-0,08	1,49	75	-0,62	1,20	21
<b>3. Ontwikkeling professionele competenties en eigen netwerken</b>						
o Persoonlijke ontwikkeling	0,19	1,03	77	-0,57	1,36	21
o *Opbouwen van een netwerk	0,17	1,07	78	-1,05	1,28	21
o Vaardigheden (verder) ontwikkelen	-0,14	0,88	77	-0,76	1,34	21
o *Kennis (verder) opbouwen	-0,23	1,00	79	-0,86	1,28	21
<b>4. Toename erkenning, status en professionele reputatie</b>						
o Grotere zichtbaarheid / bekendheid	0,29	1,18	76	-1,19	1,21	21
o *Profilering als onderwijsexpert	0,27	1,13	77	-1,19	1,40	21
o *Erkenning en waardering als onderwijsinnovator	0,00	1,41	77	-1,19	1,29	21
o *Betrokkenheid bij onderwijsbeleid van de instelling	-0,04	1,30	78	-1,57	1,47	21
<b>5. Ontwikkeling van onderwijs- en onderzoeksprofiel</b>						
o *Meer tijd voor het doen van onderzoek	-0,09	0,81	77	-0,85	1,50	20
o *Bijscholingsmogelijkheden	-0,12	1,01	74	-0,95	1,32	20
o Ontwikkelen eigen onderzoekslijn	-0,14	1,09	78	-0,47	0,96	19
o *Meer tijd voor het ontwikkelen of geven van onderwijs	-0,42	1,21	78	-1,43	1,60	21

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

Bij de niet-Comeniusfellows daarentegen, die hun projectidee (deels) konden realiseren met financiering van elders of in een ander kader, zien we voor bijna alle aspecten van de loopbaanontwikkeling dat hun verwachtingen niet werden ingelost. Alleen voor het aspect 'kans op vast contract' overtreffen de effecten de verwachtingen. De grootste verschillen tussen de twee groepen zijn te vinden voor de categorie 'erkenning, status en prestige' en het aspect 'verandering in professionele autonomie'. Dit kan erop wijzen dat het Comeniusprogramma meer erkenning geniet dan andere onderwijsstimuleringsinitiatieven.

Als we de gegevens uitsplitsen naar onderwijssector en soort fellowship, wordt duidelijk dat voor Comeniusfellows die in de hbo-sector werkzaam zijn, het project of de beurs vaker sterkere effecten heeft kunnen sorteren dan verwacht. Voor Comeniusfellows uit de wo-sector zijn de verwachtingen vaker hoger dan de waargenomen effecten. (figuur 4.8)

Figuur 4.8: Gerealiseerde veranderingen na aanvraag voor Comeniusfellows en voor niet-Comeniusfellows met andere financieringsmogelijkheid, uitgesplitst naar sector, en type fellowship.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

Voor de drie soorten fellowships is het duidelijk dat de teaching fellows sterkere effecten waarnemen dan verwacht. Het grootste verschil tussen verwachtingen en waargenomen effecten is te vinden bij senior fellows. Voor deze groep respondenten kan worden vastgesteld dat zij geen verandering in hun beroepspositie hebben ervaren, terwijl degenen in deze subgroep die hun Comenius-project niet hebben uitgevoerd, onevenredig vaak een verandering in hun beroepspositie hebben ervaren en ook hoger op de academische carrière ladder zijn gekomen.

#### 4.6 Waardering van instellingen

De meeste succesvolle aanvragers geven in de interviews aan dat hun instelling hun inzet in het onderwijs door middel van het Comeniusproject waarderen. Wel missen geïnterviewden en in het bijzonder de leadership fellows, naast de waardering, het hebben van enige mate van invloed, waardoor noodzakelijke structurele veranderingen niet worden geïmplementeerd.

Waardering vanuit leidinggevende van succesvolle aanvragers wordt ook gevoeld. Dit lijkt vooral te gaan om mondelinge waardering, want effecten op promotie en salaris zijn niet vanzelfsprekend. Desalniettemin wordt ook mondelinge waardering gewaardeerd. Een senior fellow zegt dat het bijdraagt ook zijn werkplezier. Collega's spelen ook een rol in de waardering voor de uitgevoerde taken. Vooral bij collega's gaat het vaak ook projectteamleden in het Comeniusproject van de aanvrager.



Wat betreft waardering vanuit studenten lijkt er een verschil te zitten naar fellowshiptrede. De teaching fellow projecten zijn meer gericht op vakniveau, waardoor studenten er sneller iets van merken. De betreffende aanvragers zeggen dat studenten waardering hebben voor de inzet van de aanvragers. Hoewel in enkele gevallen studenten in het begin kritisch waren ten opzichte van de voorgenomen innovatie. Op leadership fellowniveau zegt een aanvrager dat studenten zijn inzet niet direct waarderen doordat ze niet van het project afweten; het staat te ver van hen af.

#### 4.7 Beleid van instelling op gebied van loopbaan en professionele ontwikkeling

Uit de interviews met drie van de vier instellingen is geen instellingsbeleid dat specifiek betrekking heeft op loopbaan en professionele ontwikkeling van Comeniusaanvragers naar voren gekomen. De drie instellingen lijken vooral uit te gaan van leerervaringen van het aanvraagproces en na toekenning van eigen initiatief voor loopbaanverbetering en professionele ontwikkeling van de aanvragers. Anders dan bij toekenning van een veni-, vidi- of vici-beurs zijn effecten op de loopbaan (bijvoorbeeld vast contract) geen geïnstitutionaliseerd automatisme. Dit neemt niet weg dat het winnen van een Comeniusbeurs wel een rol kan spelen bij verticale promotie. Volgens een geïnterviewde hangt dit samen met de erkennen en waarderen discussie op de universiteiten. Op de instelling van deze respondent is de winnaar van een leadership fellow bevorderd tot hoogleraar, ook met reden om als voorbeeldfunctie te dienen voor andere wetenschappers met een sterk onderwijsprofiel.

Een universiteit met veel Comeniusaanvragers heeft beleid op loopbaan en professionele ontwikkeling van Comeniusaanvragers. Zo is het verkrijgen van een Comeniusbeurs, net als een beurs uit het eigen onderwijsinnovatiefonds, opgenomen als indicator waarmee onderwijsprestaties kunnen worden aangetoond. Het winnen van een Comeniusbeurs zou zo moeten doorwerken in de jaar- en ontwikkelgesprekken die docenten hebben met hun leidinggevenden. Binnen deze instelling wordt ook gewerkt aan het vormen van een netwerk van Comeniusfellows en laureaten van het eigen onderwijsinnovatiefonds. Al hun projecten komen al in een database, zodat de uitkomsten van de projecten breder zichtbaarder worden.

#### 4.8 Reflectie op de link tussen het Comeniusprogramma en onderwijscarrièretreden

In de interviews zijn de succesvolle aanvragers en vertegenwoordigers van instellingen gevraagd om te reflecteren op het Career Framework for University Teaching en de carrièretreden waaraan de Comeniusfellows gelinkt zijn. Hieruit komen drie reflecties.

Ten eerste, de mate waarin de carrièretreden aansluiten op de functieprofielen bij universiteiten en bij hogescholen. Eén universiteit heeft het kader gebruikt als leidraad in het eigen ontwikkelaanbod aan docenten. De geïnterviewde zegt hierover dat het framework academici, decanen en hoger management aanspreekt omdat het duidelijk laat zien wat met onderwijskundige leiderschap bedoeld wordt. De treden sluiten ook gevoelsmatig aan bij de functieordening zoals die is vastgesteld in de CAO Nederlandse Universiteiten (d.w.z. docent, universitair docent, universitair hoofddocent, hoogleraar). De realiteit bij hogescholen is op dit punt echter anders. Een respondent van een hogeschool zegt hierover dat de niveaus van 'effective teacher' en 'collegial teacher' goed aansluiten bij het functiehuis van hogescholen, maar dat de stappen daarna, 'institutional leader' en 'national / global leader', te grote stappen zijn. Er is vrijwel geen mogelijkheid voor hogeschooldocenten om zich richting deze niveaus te ontwikkelen. In het hbo is de hoogste functie in het onderwijs die van onderwijscoördinator. Promotie daarna leidt voornamelijk naar managementfuncties. Een succesvolle aanvrager voegt hieraan toe dat de stappen al helemaal niet gemaakt kunnen worden op kleine hogescholen. Na



vernieuwingen op opleidingsniveau volgen in de context van kleine hogescholen gelijk vernieuwingen op instellingsniveau. Meerdere geïnterviewden voegen daar aan toe dat niet iedere docent een carrièrepad met verschillende leiderschapsrollen – en toenemende verantwoordelijkheden – ambieert. Oftewel, een docent die een groot onderwijsinnovatieproject op instellingsniveau wil doen, hoeft niet per definitie erkent te worden als ‘institutional leader’.

Ten tweede, de mate waarin leadership fellows reeds op het niveau van national / global leader zitten. Meerdere leadership fellow aanvragers geven aan dat zij waarschijnlijk geen carrièrestap meer zouden kunnen maken. Ze zitten al op één van de bovenste treden. Hiernaast zijn veel aanvragers in het zicht van pensioen, waardoor de noodzaak voor verdere loopbaanontwikkeling minder aan de orde is. Ook qua inhoudelijk werk geven veel aanvragers in deze trede aan al reeds actief te zijn in nationale en internationale netwerken. Gerelateerd aan het Career Framework is het dus de vraag of de juiste doelgroep bereikt wordt en of de criteria aangescherpt moeten worden, bijvoorbeeld door deze trede explicieter te richten op docenten die reeds op het niveau van het institutionele leiderschap zitten, maar nog niet opgenomen zijn in nationale en internationale gremia.

Tot slot, twee respondenten uiten hun zorgen over een mogelijke tweedeling van de academische gemeenschap, waarbij academici zijn gericht op een loopbaan in onderzoek of in onderwijs, met weinig uitwisseling tussen beiden. Dat deze discussie gevoerd wordt, is aan de andere kant – zo zegt één van de respondenten – niet per se negatief, want onderwijs krijgt nu in ieder geval aandacht.

#### 4.9 Conclusies professionele ontwikkeling en loopbaan

Voor de loopbaaneffecten hebben wij de volgende aspecten onderzocht: de verandering in beroepspositie, de effectverwachtingen van de beurs, de waargenomen effecten van de beurs, en uiteindelijk de mate waarin de beurs in staat was de verwachte effecten te realiseren. In de analyse werden alle aspecten vergelijkend onderzocht door te kijken naar effecten op Comeniusfellows en op niet-Comeniusfellows, alsmede op fellowshiptrede en op sector. Verder hebben we gekeken naar de motivatie van de respondenten om een Comeniusbeurs aan te vragen.

Voor het grootste deel van de Comeniusfellows en ook voor de niet-Comeniusfellows vonden we een gemengde motivatie. Dat wil zeggen dat hun aanvraag zowel was ingegeven door de wens om bij te dragen tot de verbetering van het onderwijs als door de wens om de professionele ontwikkeling en carrière te bevorderen. In het algemeen is daarbij de motivatie om onderwijs te verbeteren sterker dan de motivatie voor professionele ontwikkeling. Verbetering van de eigen loopbaan is een zwakke motivatie voor een aanvraag.

Wat veranderingen in de beroepspositie betreft, bleek dat één op de vijf Comeniusfellows van beroepspositie was veranderd in de periode tussen de Comeniusaanvraag en de enquête. Vooral onderwijs staf en vrouwen melden vaker een verandering in hun professionele positie (beide 27%). Wegens het kleine aantal gevallen konden wij helaas geen typische veranderingen in functie vaststellen, maar het is wel mogelijk om functiebevorderingen op de academische carrière ladder vast te stellen, bijvoorbeeld van assistent tot universitair hoofddocent of van universitair hoofddocent tot hoogleraar.

In vergelijking met Comeniusfellows stellen we vast dat de niet-Comeniusfellows vaker een verandering van beroepsfunctie aangeven in de periode tussen de aanvraag en de deelname aan de enquête (24%). Een significant verschil werd aangetroffen in de groep van senior fellows. Terwijl slechts 4% van de Comenius-fellows een verandering van positie meldt, is dat bij 33% van de niet-Comeniusfellows het geval.

Opvallend is het grote belang dat zowel Comenius- als niet-Comeniusfellows hechten aan de meer zachte loopbaaneffecten (autonomie, bekendheid, vaardigheden), terwijl de meer op bevordering gerichte effecten (carrière, profilering) een minder belangrijke rol spelen. Dit wijst erop dat er een discrepantie bestaat tussen de verwachtingen van de aanvragers, de algemeen erkende loopbaaneffecten en de doelstellingen van het programma met betrekking tot de onderwijs carrière. Sollicitanten wensen wel meer erkenning voor hun onderwijs-gerelateerde ontwikkeling en deskundigheid, maar bij veel hoger-onderwijsinstellingen zijn in de gangbare loopbaanregelingen voor academisch personeel nog geen overeenkomstige bevorderingscriteria en -regels met betrekking tot onderwijsinzet (zoals het Graham-model) opgenomen.

De evaluatie van de daadwerkelijke loopbaaneffecten maakt duidelijk dat de Comeniusfellows veel impact van hun project waarnemen op het gebied van autonomie, bekendheid en vaardigheden. Op het gebied van carrière en ontwikkeling van het eigen profiel zien zij nauwelijks of slechts zeer weinig effecten.

De resultaten van de enquête laat zien dat niet-Comeniusfellows ook professionele ontwikkeling ervaren, maar de sterkte van het effect kleiner is. Een duidelijk verschil kan worden vastgesteld op het gebied van "bekendheid". Comeniusfellows beoordelen de impact van een fellowship aanzienlijk positiever dan de niet-Comeniusfellows die hun project in een ander kader hebben gerealiseerd. Dit geldt met name voor Comeniusfellows in de hbo-sector. Voorts zijn er significante verschillen voor de groep van senior fellows, waar de niet-Comeniusfellows de effecten van de fellowship significant negatiever beoordelen dan de Comeniusfellows.

## 5 Onderwijsvernieuwing bij studieprogramma's en instellingen

Naast gewenste impact of loopbaan en professionele ontwikkeling, richt het Comeniusprogramma zich op het hebben van een impact op onderwijsvernieuwing. Dit hoofdstuk gaat in op de verwachte en waargenomen effecten van Comeniusprojecten op het onderwijs en op de instelling. We maken daarbij op basis van de enquêtes een vergelijking tussen verwachte en uitgekomen onderwijseffecten. Op basis van de interviews gaan we ook in op de effecten op studenten. In de tweede paragraaf bespreken we in hoeverre de effecten duurzaam zijn, en welke faciliterende en belemmerende factoren de fellows ervaren bij het realiseren van een duurzaam effect. In het derde deel van het hoofdstuk gaan we in op de verwachte en gerealiseerde effecten op het niveau van de instelling.

### 5.1 Verwachte en uitgekomen effecten op onderwijs

In de interviews zijn de aanvragers van Comeniusbeurzen gevraagd wat de verwachte effecten waren van hun project op het onderwijs. De antwoorden volgen in grote lijnen de onderwijsinnovatiethema's die ieder jaar worden vastgesteld. Zo noemen veel aanvragers een verwacht effect in de leeruitkomsten van studenten door personaliseren en flexibiliseren van onderwijs. Ook interdisciplinaire leeraspecten, studiesucces van studenten en studenten voorbereiden op de praktijk worden als verwachte leeruitkomsten genoemd door zowel succesvolle als onsuccesvolle aanvragers. Andere verwachte effecten waren:

- Introductie van nieuwe onderwerpen of thema's in het onderwijs, met inbreng van de praktijk
- Uitstralingseffecten, bijvoorbeeld van het onderwerp, tool, werkvorm of methoden naar docenten in hetzelfde vakgebied of in andere disciplines. Het onderzoeken van effecten wordt ook in dit kader genoemd (uitstraling door te laten zien dat het werkt).
- Inclusiviteit van onderwijs en de leeromgeving, bijvoorbeeld door het oprichten van een leergemeenschap. Een toegekend project hoopte dat door de verbetering van de inclusiviteit de instroom in de opleiding diverser werd.
- Professionalisering en ondersteuning van docenten, ook door bredere kennisdeling.
- Minder werkdruk voor docenten.
- Overbruggen scheiding onderwijs en onderzoek op hogescholen.
- Cultuurverandering binnen de eigen discipline.

In het enquête-onderzoek zijn de respondenten gevraagd naar deze verwachte en uitgekomen effecten op het onderwijs. Deze vragen werden beantwoord door de Comeniusfellows met betrekking tot hun Comeniusproject en de niet-Comeniusfellows met betrekking tot hun Comeniusproject dat zij uitvoeren ondanks het niet krijgen van een Comeniusbeurs. Aan de hand van een vergelijking van de evaluaties van de twee groepen kan het specifieke effect van het Comeniusprogramma worden vastgesteld.

Met behulp van een factoranalyse kunnen we een onderscheid maken tussen drie categorieën waarop het Comeniusprogramma naar verwachting een effect heeft op het onderwijs. Dit zijn 'innovatie van onderwijsinhoud en voorziening', 'verhoging effectiviteit van het onderwijs' en 'inclusie en diversiteit in de klas'. De sterkste effecten worden verwacht op het eerste gebied, 'Innovatie van onderwijsinhoud en voorziening'. De Comeniusfellows verwachten veel effecten, vooral op de inhoud van een vak, cursus of leerplan. Tegelijkertijd wordt vaak verwacht dat deze veranderingen zullen leiden tot een sterkere betrokkenheid van studenten bij het onderwijs, betere aansluiting op maatschappelijke

Tabel 5.1: Verwachte en daadwerkelijke effecten op onderwijs van Comeniusproject (Comeniusfellows) of ander onderwijsinnovatieproject (niet-Comeniusfellows), Gemiddelden, Standaarddeviatie, N

	Comeniusfellows						niet-Comeniusfellows					
	Verwachte Effecten			Daadwerkelijke Effecten			Verwachte Effecten			Daadwerkelijke Effecten		
	Mea n	Std. Dev	N	Mea n	Std. Dev	N	Mea n	Std. Dev	N	Mea n	Std. Dev	N
<b>1. Innovatie onderwijsinhoud en voorziening</b>	3,8*	0,8	89	3,71	0,86	81	4,01*	0,72	109	3,69	0,75	25
o Vernieuwing vak, cursus of curriculum	4,35	0,74	83	4,16	0,88	74	4,49	0,74	108	4,12	0,88	25
o Betrokkenheid van studenten bij onderwijs	4,2	0,94	89	3,97	1,1	76	4,3	0,93	105	4	1,02	22
o Onderwijs gericht op maatschappelijke vraagstukken/relevantie	3,83	1,39	81	3,87	1,27	67	3,88	1,37	100	3,7	1,49	23
o 'Bildung' / identiteitsvorming	3,62	1,34	82	3,43	1,29	68	3,68	1,32	103	3,3	1,49	23
o Inter- of multidisciplinariteit	3,4	1,5	81	3,37	1,37	68	3,78	1,39	100	3,57	1,34	23
o Organisatie van onderwijs	3,35	1,05	83	3,26	1,26	72	3,75	1,07	106	3,23	1,41	22
<b>2. Verhoging Effectiviteit van het Onderwijs</b>	3,43*	0,79	89	3,44	0,87	76	3,84*	0,77	109	3,54	0,78	24
o Leeruitkomsten van studenten	4,09*	0,75	88	4,04	0,81	67	4,36*	0,82	105	4,19	0,51	21
o Effectiviteit van kennisoverdracht	3,53*	1,13	85	3,48	1,09	71	4,01*	0,99	101	3,9	1	21
o Gepersonaliseerd onderwijs	3,49*	1,25	84	3,36	1,25	67	3,96*	1,15	103	3,75	1,41	20
o Succesvol afstuderen	3,04*	1,31	79	3,03	1,36	59	3,52*	1,37	99	3,05	1,58	19
o Slimmer en beter leren met technologie / digitalisering	2,89	1,59	84	3,18	1,59	65	3,22	1,49	101	2,95	1,4	21
<b>3. Inclusie en diversiteit in de klas</b>	2,96*	1,05	85	2,71	1,08	73	3,27*	1,03	108	3,1	1,14	23
o Inclusief onderwijs	3,18	1,37	80	2,7	1,34	64	3,32	1,37	101	3,05	1,5	22
o Studentenwelzijn	3,17	1,27	84	2,97*	1,2	62	3,48	1,29	105	3,71*	1,15	21
o Integratie van studenten in het hoger onderwijs	2,94*	1,4	80	2,76	1,4	63	3,43*	1,33	98	3,24	1,22	21
o Gelijke kansen in het hoger onderwijs	2,92	1,29	80	2,48	1,27	58	3,29	1,24	103	2,6	1,39	20
o International classroom	2,37	1,56	78	2,22	1,34	59	2,69	1,5	101	2,59	1,65	22

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021, \* sig. < 0.05 (Verskil Comenius vs. niet-Comeniusfellows)

vraagstukken, een verandering in de richting van multi- of interdisciplinariteit of een sterkere integratie van 'onderwijs- en identiteitsaspecten'. Ook verbetering van de organisatie van het onderwijs valt onder deze categorie. Niet-Comeniusfellows verwachten deze effecten zelfs in sterkere mate; de verwachtingswaarden verschillen significant. (tabel 5.1)

De tweede set van verwachte effecten van de Comeniusprojecten is de categorie 'Verhoging effectiviteit van het onderwijs'. De respondenten verwachten hier effecten waarbij de voordelen van de vernieuwingen voor de studenten op de voorgrond staan. Het gaat hierbij met name om effecten op de leerresultaten voor de studenten, een grotere doeltreffendheid bij de overdracht van kennis (kennisoverdracht), studiesucces, en personalisering van het onderwijs. Ook wordt verwacht dat door

het project er beter gebruik gemaakt zal worden van digitalisering en technologie. Net als bij de eerste categorie hebben ook hier de niet-Comeniusfellows hogere verwachtingen van hun projecten dan de Comeniusfellows en verschillen de verwachtingen significant.

Het minste effect verwachten respondenten op het terrein van 'Inclusie en diversiteit in de klas'. Dit omvat effecten voor de insluiting en integratie in het onderwijs, een verbetering van het welzijn van de leerlingen, het creëren van gelijke kansen in het hoger onderwijs en uiteindelijk ook internationalisering op het niveau van de klas. Over het geheel genomen zijn de verschillen tussen de Comenius en de niet-Comeniusfellows opnieuw significant, maar minder uitgesproken als op de andere twee gebieden.

Ter vergelijking van de verwachte effecten met de werkelijke effecten van de projecten worden slechts zeer kleine verschillen aangetroffen voor de gemiddelde waarden, waarbij de verwachtingen voor bijna alle aspecten iets groter zijn dan de gerealiseerde effecten.<sup>3</sup> Dit verschil is iets meer uitgesproken voor de niet-Comeniusfellows.

De vergelijking van de gemiddelde verwachtingswaarden voor de onderwijssectoren en de soorten beurzen maakt duidelijk dat deze twee factoren (sector en trede) weinig invloed hebben op de verwachtingen van de respondenten. Wel zijn voor beide factoren de verwachtingen van de niet-Comenius groter. Daarnaast zien we ook dat bij de Comeniusfellows de verwachtingen van de senior en leadership fellows groter zijn dan bij de teaching fellows. Door de leadership fellows wordt ook het meest verwacht op het gebied van innovatie van de onderwijsinhoud en het onderwijsaanbod. Als we kijken naar de onderwijssectoren hbo en wo dan blijkt dat in beide groepen de verschillen tussen verwachtingen en gerealiseerde effecten gemiddeld zeer klein zijn.

In de interviews zijn de aanvragers gevraagd naar de mogelijke impact van hun project op studenten. Hieruit komt naar voren dat de aard van het Comeniusproject (bijv. als experimentele pilot, of breed toepasbare onderwijsmethode) logischerwijze invloed heeft op het aantal studenten dat direct baat hebben bij het project. De scope in de verschillende treden in combinatie met de startdatum en looptijd spelen hierbij een rol, hoewel er uitzonderingen zijn. Zo zegt een senior fellow (start 2019) zo'n 1.000 studenten te hebben bereikt, terwijl een leadership fellow (start 2018) spreekt over ruim 40 studenten. Het aantal studenten dat direct baat hebben bij de gesproken Comeniusprojecten is als volgt:

- Teaching fellow projecten: tussen 60 en 120 studenten
- Senior fellow projecten: tussen 100 en 1.000 studenten
- Leadership fellow projecten: tussen 40 – 4.000 studenten

Sommige geïnterviewde Comeniusfellows zeggen ook studenten in te zetten om aspecten van hun Comeniusproject te onderzoeken, bijvoorbeeld in het kader van een masterthesis. Een onsuccesvolle aanvrager die wel zijn beoogde project (deels) uitvoert, doet hetzelfde. Het onderzoekdeel dat hij met een Comeniusbeurs zelf had gedaan, wordt nu onder zijn begeleiding uitgevoerd door masterstudenten.

---

<sup>3</sup> Voor de vergelijking van de verwachte en de daadwerkelijke effecten moeten we er hier ook rekening mee houden dat de Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows elk verschillende projecten evalueren, d.w.z. dat de Comeniusfellows hun verwachtingen en evaluaties voor het Comenius-project uitspreken, terwijl de niet-Comeniusfellows hun verwachtingen voor het geplande Comenius-project en het in een ander kader gerealiseerde onderwijsinnovatieproject weergeven. Zo kan de perceptie van het effect van hun respectieve project ook worden beïnvloed door de teleurstelling dat het project werd afgewezen; anderzijds kan het oordeel over de werkelijke effecten ook worden bepaald door de vergelijking van de mogelijkheden die zij aan de Comenius-projecten toekennen met hun eigen waargenomen mogelijkheden.

## 5.2 Beklijving van de effecten

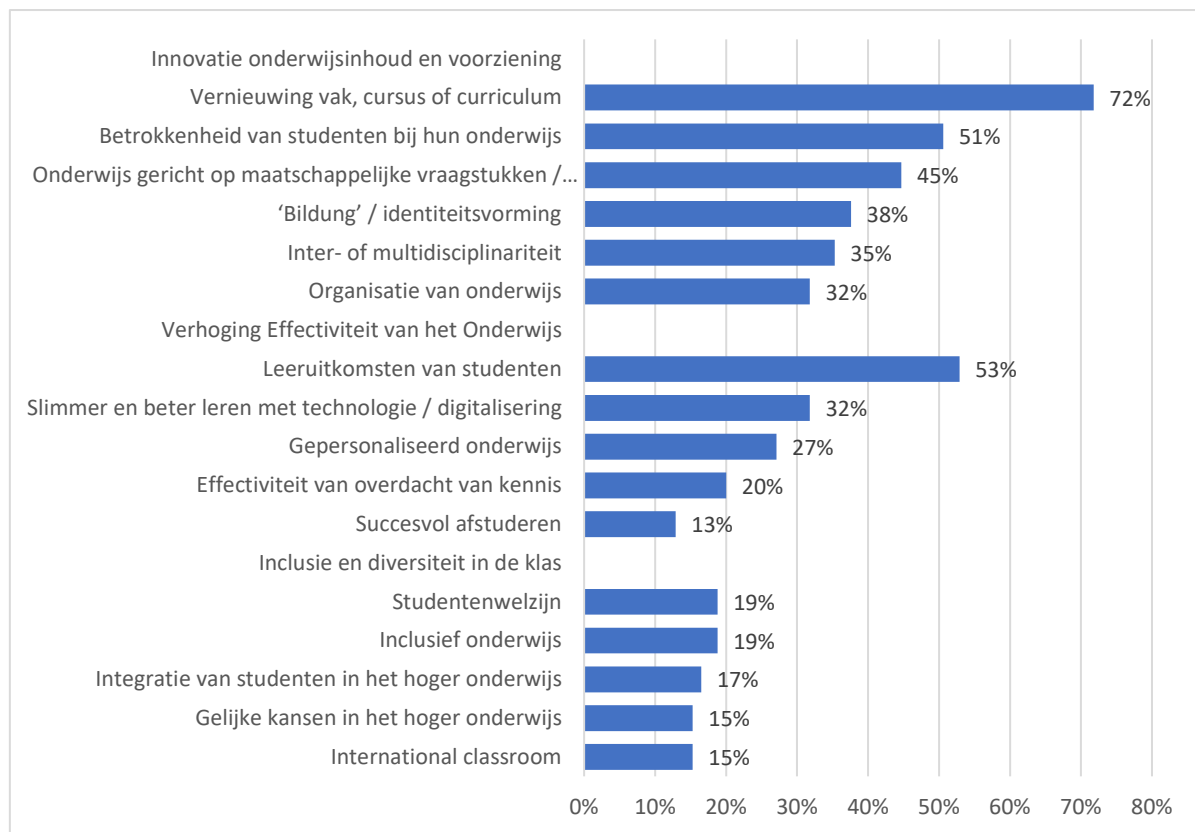
Veel Comeniusprojecten van de geïnterviewde succesvolle aanvragers zijn recent afgerond of lopen nog, daardoor kunnen nog niet alle verwachte effecten worden geëvalueerd. Wel hebben we gevraagd naar de verwachting of effecten blijvend zullen zijn. Uit de interviews komt naar voren dat over het algemeen de Comeniusfellows hier voorzichtig positief over zijn. Zo zien drie fellows dat hun projecten verder geïnstitutionaliseerd worden doordat: (1) de resultaten opgenomen zijn in curricula van verschillende opleidingen, (2) het project genoemd is het vijfjarenplan van de faculteit, (3) genoemd wordt in het strategische beleid tot 2030 van een universiteit, en (4) de hogeschool heeft gevraagd om een verdere opschaling van het project. De teaching fellows lijken iets minder positief over de blijvende effecten. Dit lijkt vooral te komen doordat beklijving sterk afhankelijk is van hun eigen inzet.

Vertegenwoordigers van instellingen lijken niet bijzonder overtuigd van blijvende effecten van Comeniusprojecten. Een geïnterviewde zegt hier over dat hiervoor de uitkomsten van Comeniusprojecten nog te weinig zichtbaar zijn. Twee andere stellen dat de Comeniusfellows eigenlijk te weinig ondersteuning krijgen van de instellingen om effecten te laten beklijven. Een Comeniusfellow ziet hier ook een mogelijke rol voor het NRO, bijvoorbeeld door de verzamelde onderzoekdata beschikbaar te stellen aan onderwijsonderzoekers.

Het bovenstaande komt ook in grote lijnen uit de enquête. Bijna driekwart van de Comeniusfellows verwacht dat de vernieuwing van de onderwijsinhoud een blijvend effect zal hebben. De helft van de respondenten ziet dit ook voor de verandering in de leerresultaten voor de leerlingen. Een veel kleiner percentage verwacht dit voor het effect op het gebied van diversiteit en inclusie. Het is opvallend dat een blijvend effect vooral wordt verwacht voor de items die geen verandering in de onderwijsmethoden of de onderwijspraktijk inhouden. Men zou hier ook kritisch kunnen opmerken dat deze effecten eigenlijk geen onderwijsinnovatie in engere zin zijn, maar meer een "natuurlijke" verandering in het onderwijs die altijd al heeft plaatsgevonden. (figuur 5.1)

Hoewel de beoordeling van de vraag welke effecten van de projecten blijvend zullen worden nauwelijks afwijkt van het algemene beeld in de onderwijssectoren, zijn er sterke verschillen tussen de soorten beurzen. Leadership fellows verwachten vaker blijvende effecten op het gebied van "Innovatie van onderwijsinhoud en voorziening". Senior fellows zien vaker blijvende effecten op het gebied van "inclusie en diversiteit in de klas". Onder de teaching fellows zijn minder respondenten ervan overtuigd dat de effecten van de Comeniusprojecten blijvend zullen zijn.

Figuur 5.1: Door Comeniusfellows verwachte effecten op onderwijs



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

Uit de interviews blijkt dat door vrijwel alle Comeniusfellows het onderzokelement in het project als nuttig wordt gezien. Ten eerste, omdat de literatuurstudie, die vaak gedaan is voor de aanvraag, van waarde is voor de verder uitvoering van het project. Ten tweede, om de voortgang te meten en waar nodig het Comeniusproject bij te sturen. Het gaat dus om evalueren, zonder dat daar noodzakelijk een (academische) publicatie uit komt. Daarentegen, voor sommige succesvolle aanvragers voelde het onderzokelement enigszins opgedrongen. Ze wilde zich volledig kunnen richten op de onderwijsinnovatie. Ook andere hebben deze boodschap: het onderzokelement moet niet de onderwijsinnovatie overschaduwen. De Comeniusfellows zijn in de interviews ook gevraagd te reflecteren op belemmeringen met betrekking tot het bereiken van effecten. Het gaat hier om belemmeringen die zij reeds zijn tegen gekomen of nog verwachten. Veel geïnterviewden Comeniusfellows noemen de corona-pandemie waardoor hun project vertraging heeft opgelopen of anders moest worden ingericht. Zo hadden de beoogde ontwikkelaars van software van een onderwijsinnovatie geen tijd beschikbaar doordat zij moesten zorgen voor de transitie naar online onderwijs. Een leergemeenschap moest in plaats van fysiek, online samen komen. Aan de andere kant heeft de pandemie een Comeniusproject op het gebied van studentenwelzijn veel zichtbaarheid gegeven.

Andere genoemde barrières zijn:

- Het Comeniusproject is door een managementbesluit niet ingevoerd zoals was beoogd: deelname zou verplicht worden voor alle studenten, maar werd uiteindelijk een optie.
- Verschillende aanvragers zeggen dat studenten in eerste instantie minder enthousiast waren om deel te nemen aan het Comeniusproject dan was voorzien. Het experimentele karakter van

de projecten speelde hierin mee. Studenten waren bang 'proefkonijnen' te worden. Mede hierdoor hadden niet alle projecten het beoogde aantal deelnemende studenten.

- Studenten hebben tijd nodig om te wennen aan een onderwijsinnovatie, zoals in het geval van een project dat een nieuwe manier van toetsing introduceerde.
- Een project ondervond weerstand van docenten die niet meegenomen waren in de ontwikkeling. Om de innovatie uit te voeren hadden zij meer tijd nodig om te wennen.
- Onderwijsondersteuning moet niet vergeten worden in onderwijsinnovatie. Zo realiseerde een aanvrager dat men een onderwijskwaliteitsverbetering vooral ook bereikt door te investeren in ondersteunend personeel.
- Een aanvrager noemde als barrière voor het onderzoeken van effecten dat effectmetingen in het Comeniusproject bijdragen aan de vele verzoeken aan studenten om vragenlijsten in te vullen.
- Door de overstap naar een andere baan heeft de Comeniusfellow geen zicht meer op verdere implementatie van het project. Persoonlijke betrokkenheid is dus van belang voor het monitoren en wellicht ook voor het bereiken van effecten

### 5.3 Verwachte en daadwerkelijke effecten buiten het onderwijs

In de interviews zijn de respondenten minder uitgesproken over de verwachte effecten van Comeniusprojecten op aspecten buiten het onderwijs. Vooral aanvragers van kleine beurzen zijn bescheiden in de verwachte effecten van hun (beoogde) Comeniusproject. De meer senior Comeniusfellows verwachten niet-onderwijseffecten in het bijzonder door samenwerkingsvormen en kennisdeling, binnen en buiten de eigen instelling, discipline of sector (hbo, wo en ook voortgezet onderwijs). Vooral de leadership fellow aanvragers noemen ook kennisdeling over de landsgrenzen heen als effect, bijvoorbeeld via het organiseren van internationale conferenties. Passieve kennisdeling via publicaties, een website over het project of via een YouTube kanaal worden eveneens genoemd. Opvallend is dat aanvragers geen expliciete effecten verwachten van hun (beoogde) Comeniusproject op instellingsbeleid. Wel stellen twee succesvolle aanvragers dat hun project kan worden gezien als het uitvoeren van instellingsbeleid.

Andere genoemde verwachte effecten zijn:

- Verbondenheid tussen docenten en studenten.
- Imago van alfawetenschap verbeteren door studenten de maatschappelijke en arbeidsmarktrelevantie te laten inzien.
- Verder onderzoek via een promotieplek en via een onderzoeksgemeenschap rond het thema van het Comeniusproject.

Om de verwachte en uitgekomen effecten verder te bestuderen, zijn in de enquête verschillende aspecten met betrekking tot de instellingen van de respondenten en de samenwerking binnen en tussen instellingen bekeken. Gemiddeld verwachten de Comeniusfellows en ook de niet-Comeniusfellows enig effect wat betreft de uitwisseling van kennis binnen en buiten hun eigen instelling, de vorming van netwerken en de professionalisering van docenten. Daarentegen verwachten beide groepen respondenten weinig of slechts geringe effecten voor de meer institutionele effecten, zoals de samenwerking tussen de instellingen en tussen de opleidingen, impulsen voor de innovatie van de instelling of haar status en prestige. Voor alle verwachte effecten zijn er significante verschillen tussen Comenius- en niet-Comeniusfellows: niet-Comeniusfellows verwachten gemiddeld meer effecten, vooral voor de instelling gerelateerde aspecten; dit verschil is bijzonder groot voor het verwachte effect op het onderwijsbeleid van de instelling. (tabel 5.2)



Over het geheel genomen kunnen we voor de Comeniusfellows concluderen dat er gemiddeld slechts zeer kleine verschillen zijn tussen de verwachte en de werkelijke effecten. <sup>4</sup> We zien hier echter dat de evaluatie van de gerealiseerde effecten voor sommige aspecten de waarden voor de verwachte effecten minimaal overschrijdt. Dit geldt met name voor de effecten op de instellingen. De niet-Comeniusfellows melden daarentegen lagere gemiddelde gerealiseerde effecten in vergelijking met hun verwachtingen. De vergelijking tussen de Comenius- en de niet-Comeniusfellows maakt vooral duidelijk dat het zwaartepunt van de gerealiseerde effecten bij Comeniusprojecten vooral ligt op het gebied van de collegiale uitwisseling en de professionalisering van de docenten. De projecten van de niet-Comeniusfellows hebben vaker effect op institutionele aspecten. Er moet daarbij worden opgemerkt dat in het algemeen de respondenten gemiddeld slechts een zeer gering effect buiten het onderwijs toeschrijven aan het Comeniusprogramma en aan de vergelijkende onderwijsprojecten.

Tabel 5.2: Verwachte en daadwerkelijke effecten van Comeniusproject of gerealiseerd onderwijsinnovatieproject buiten het onderwijs, gemiddelde, Standaarddeviatie, N

	Verwachte Effecten						Daadwerkelijke Effecten					
	Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows			Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows		
	Mean	SD	N	Mean	SD	N	Mean	SD	N	Mean	SD	N
*Uitwisselen van kennis binnen of buiten de eigen instelling	3,69*	1,02	86	3,98*	0,95	103	3,76	1	80	3,67	1,32	21
Vormen van netwerk(en)	3,53	1,08	83	3,8	1,2	103	3,63	1,08	78	3,59	1,26	22
Professionalisering van docenten	3,36*	1,14	85	3,74*	1,06	104	3,08	1,29	78	3,1	1,18	21
(een impuls voor de) Innovativiteit van de instelling	3,34*	1,18	85	3,93*	1,14	103	3,28	1,19	75	3,29	1,31	21
Samenwerking tussen opleidingen	2,86*	1,39	81	3,38*	1,32	99	2,92	1,24	73	3,5	1,19	22
Onderwijsbeleid van de instelling	2,79*	1,13	84	3,46*	1,11	102	2,69	1,28	75	2,9	1,18	21
Status / prestige van instelling	2,76*	1,04	79	3,15*	1,16	95	2,91	1,19	66	3,05	1,08	19
Samenwerking tussen hogeronderwijsinstellingen	2,35*	1,09	77	2,77*	1,36	94	2,62	1,27	69	2,9	1,37	20

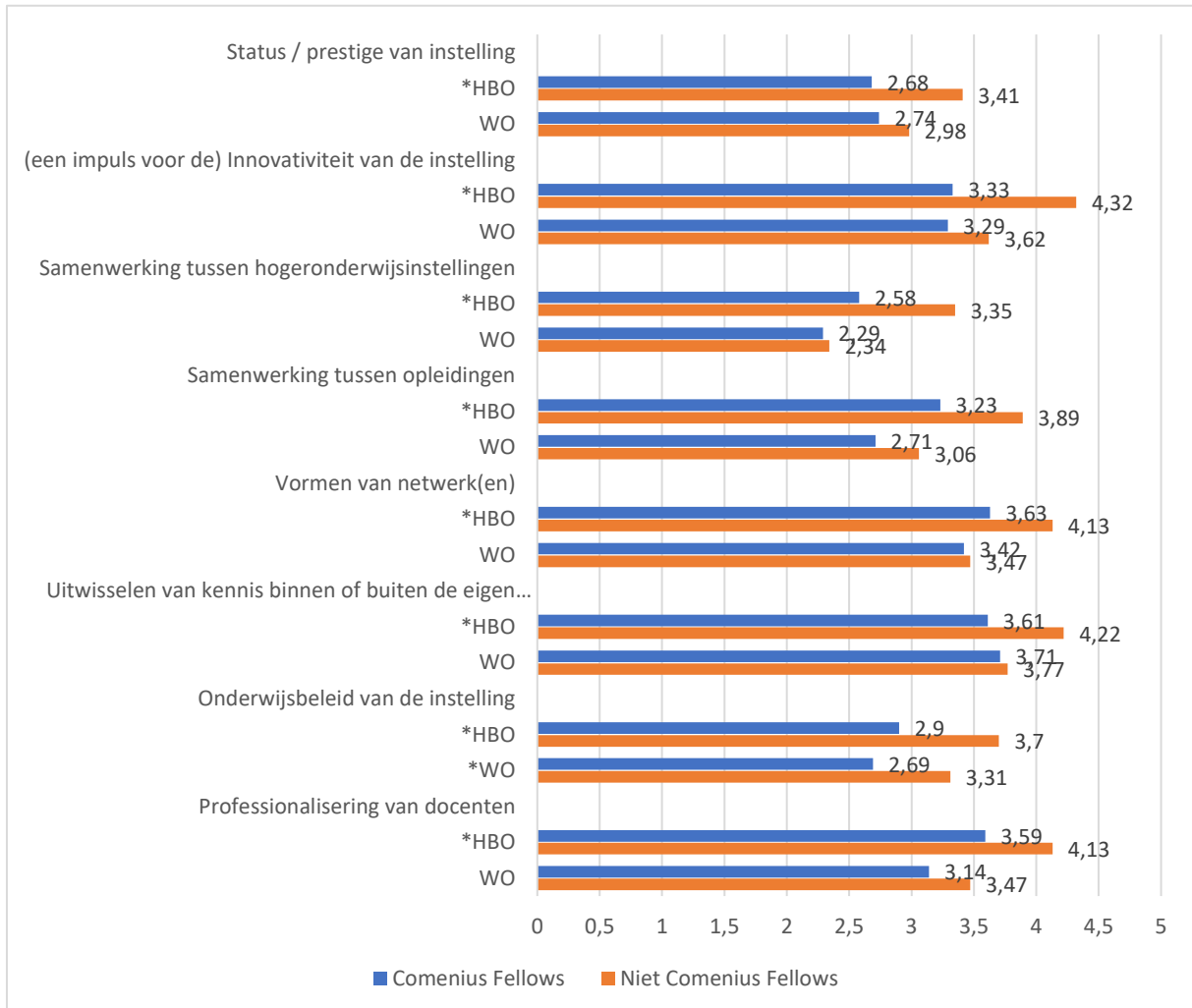
Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021, \*= sig. < 0.05 (Verskil Comenius vs. niet-Comeniusfellows)

Opvallend is dat in de hbo-sector de verwachtingen voor het Comeniusprogramma sterk verschillen. Met name de niet-Comeniusfellows uit het hbo hebben veel sterkere verwachtingen van het programma dan de Comeniusfellows. Zij noemden bovengemiddelde effecten voor de aspecten 'professionalisering van docenten', 'innovativiteit van de instelling', 'uitwisseling van kennis' en 'vormen van netwerken'. Uit de vergelijking van deze verwachtingen met de gerealiseerde effecten van de projecten die door de niet-Comeniusfellows zijn uitgevoerd, blijkt dat deze verwachtingen niet worden gerealiseerd. Ter vergelijking, bij de Comeniusfellows uit de hbo-sector zijn er slechts kleine verschillen tussen de verwachtingen en de werkelijke effecten van de projecten. De effecten tussen,

<sup>4</sup> Voor de vergelijking van de verwachte en de daadwerkelijke effecten moeten we ook rekening houden dat de Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows elk verschillende projecten evalueren, d.w.z. dat de Comeniusfellows hun verwachtingen en evaluaties voor het Comenius-project uitspreken, terwijl de niet-Comeniusfellows hun verwachtingen voor het geplande Comenius-project en het in een ander kader gerealiseerde onderwijsinnovatieproject weergeven.

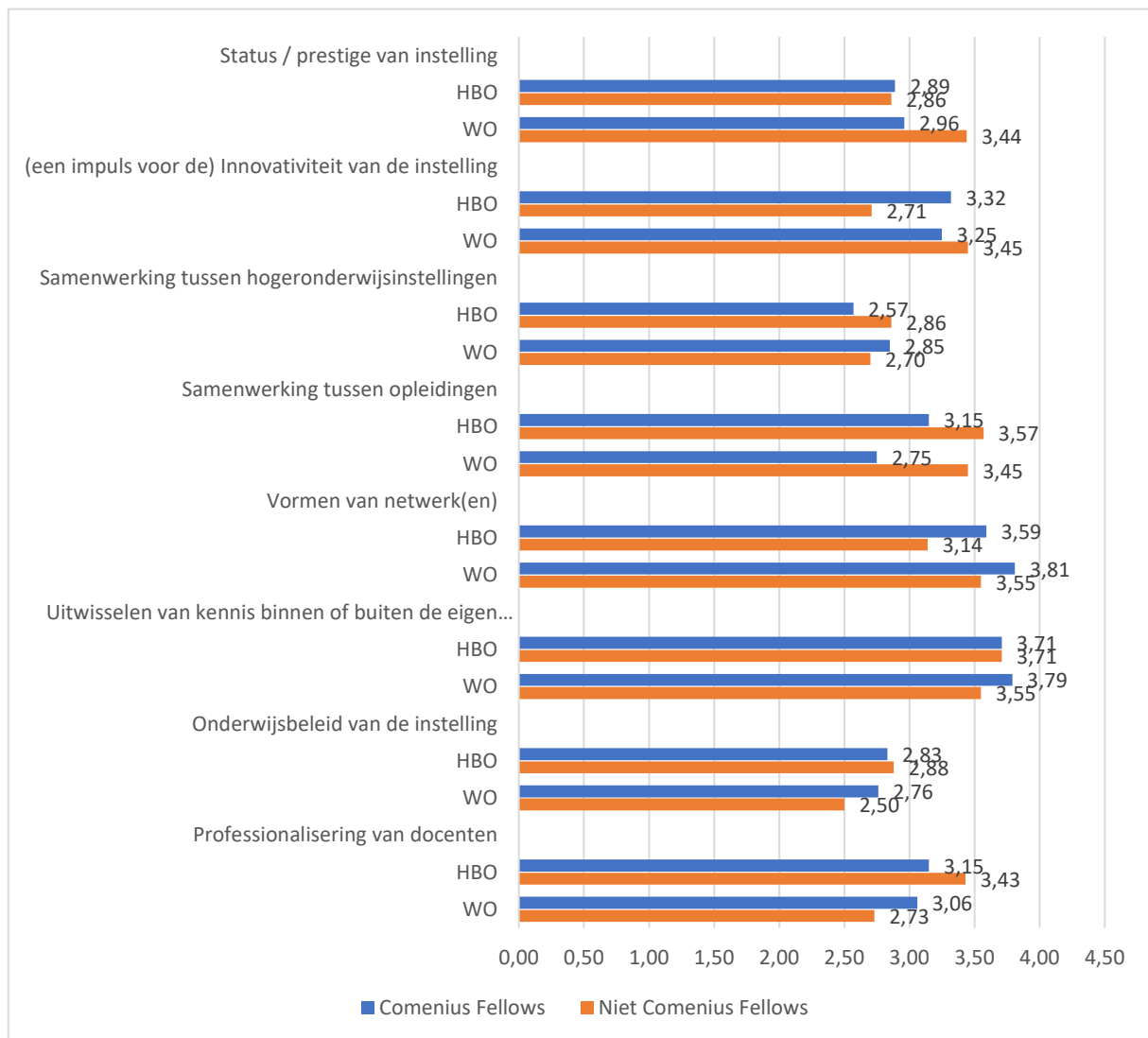
de Comeniusprojecten en de uitgevoerde projecten van de niet-Comeniusfellows is echter gelijk. (figuur 5.2a, 5.2b)

Figuur 5.2a: Verwachte effecten Comeniusproject (Comeniusfellows) of gerealiseerd onderwijsinnovatieproject (niet-Comeniusfellows) buiten onderwijs naar onderwijssectoren.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021, \*= sig. < 0.05 (Verschil Comenius vs. niet-Comeniusfellows)

Figuur 5.2b: Daadwerkelijke Effecten Comeniusproject (Comeniusfellows) of gerealiseerd onderwijsinnovatieproject (niet-Comeniusfellows)

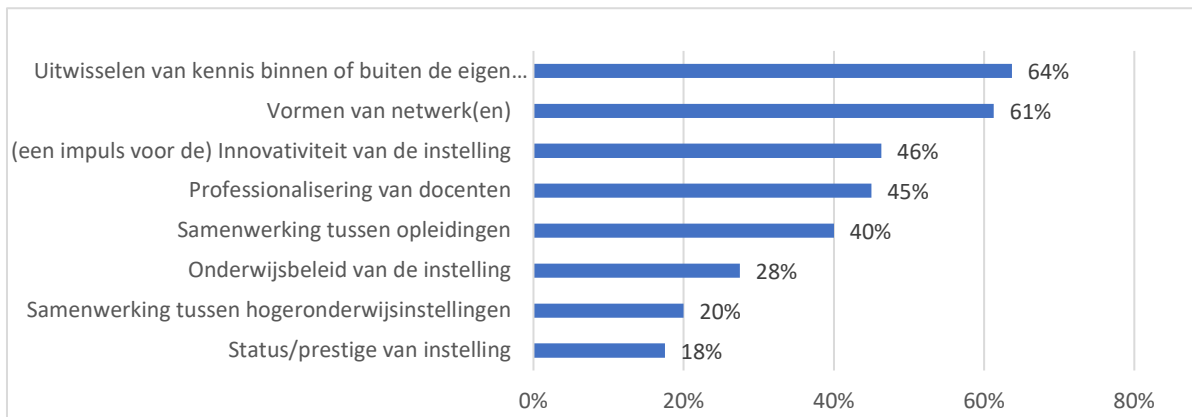


Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021, \*= sig. < 0.05 (Verschil Comenius vs. niet-Comeniusfellows)

Als duurzame effecten van de projecten buiten het onderwijs zien de Comeniusfellows vooral de collegiale uitwisseling als kennisuitwisseling en netwerkopbouw, de impulsen voor de innovatie van de instellingen en de professionalisering van de docenten. (figuur 5.3)

Geïnterviewde vertegenwoordigers van instellingen zien niet direct grote effecten van het Comeniusprogramma op instellingsniveau. Een vertegenwoordiger van een grote hogeschool zegt dat het aantal fellows simpelweg te klein is om een invloed te hebben op instellingsbeleid. Mogelijk is er meer invloed als fellows naast hun docentschap een onderwijsmanagement of coördinatie rol hebben. Verder wordt als barrière de disciplinaire verzuiling binnen instellingen genoemd door een succesvolle aanvrager. Dit staat samenwerken in de weg. Dit zou ook opgaan voor samenwerkingsverbanden tussen wo en hbo, bijvoorbeeld vanwege andere geldstromen en examenreglementen.

Figuur 5.3: Duurzame effecten van Comeniusprojecten buiten het onderwijs, %



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

## 6 Onderwijsvernieuwing op stelselniveau

Het Comeniusprogramma is een uitwerking van de Strategische Agenda voor het Hoger Onderwijs. Als instrument heeft het dus de bedoeling om effecten te genereren die op stelselniveau zichtbaar zijn. In dit hoofdstuk richten wij ons specifiek op de vraag of het Comeniusprogramma impact heeft op onderwijsvernieuwing op stelselniveau. We beantwoorden deze vraag op drie manieren. Ten eerste op basis van de interviews met aanvragers en andere deskundigen en de resultaten van de enquête.

Daarnaast maken daarbij gebruik van het ISAAC databestand, dat ons door het NRO ter beschikking is gesteld. Daarmee kunnen we de spreiding van het gebruik van het programma over instellingen en disciplines in kaart brengen. Dit geeft een indruk in hoeverre het programma over het hele Nederlands hoger onderwijs tot innovaties heeft geleid. Bij de spreiding over instellingen maken we onderscheid in de rapportage tussen universiteiten en hogescholen, omdat het gebruik een ander patroon laat zien.

Het budget van het Comeniusprogramma komt uit het geld dat beschikbaar is gekomen voor hoger onderwijs door de invoering van het studievoorschot. Bij de invoering is bepaald dat deze middelen zo veel mogelijk ten goede moeten komen aan de studenten. We analyseren daarom ook in hoeverre het Comeniusprogramma alle studenten bereikt.

### 6.1 Impact van het Comeniusprogramma op nationaal niveau

In de interviews zijn de aanvragers en andere deskundigen gevraagd om te reflecteren op de effecten van het Comeniusprogramma op nationaal niveau. De volgende positieve punten worden genoemd:

- Waardevol voor docenten in het Nederlandse hoger onderwijs die hun onderwijs willen ontwikkelen.
- Het Comeniusprogramma linkt aan het herwaarderen van onderwijs en dat is heel waardevol.
- Waardevol is dat uitkomsten in termen van tools en methoden breed worden gedeeld.
- Bijgedragen aan gedeelde noodzaak om aan onderwijsvernieuwing te denken en te werken.
- Het programma geeft een erkenning van onderwijsprestaties en wordt gelinkt aan de erkennen en waarderen beweging van universiteiten.
- Netwerkvorming op nationaal niveau.
- Mede door Comeniusprogramma meer aandacht voor onderzoek op hogescholen.
- Zichtbaarheid van het Nederlandse hoger onderwijs. Comenius wordt genoemd op internationale conferenties.

Een negatief effect dat wordt genoemd door enkele geïnterviewden is dat het Comeniusprogramma gebruik maakt van hetzelfde mechanisme dat in onderzoek een hoge prestatiedruk oplevert.

Naast diegenen die bovenstaande positieve en negatieve effecten opnoemen, zeggen veel geïnterviewden geen effecten op nationaal niveau te zien. Dit wordt toegedicht aan verschillende factoren. Ten eerste, de beperkte zichtbaarheid van de Comeniusprojecten en hun uitkomsten. Er wordt gezegd dat meer uitwisseling nodig is binnen instellingen zelf, en zeker ook op nationaal niveau, bijvoorbeeld in bijeenkomsten georganiseerd door de Vereniging Hogescholen. Ten tweede, reguliere taken en geografische afstand staan deelname aan landelijke activiteiten (bijvoorbeeld als onderdeel van het Comeniusnetwerk) in de weg. Ten derde, impact is er op een relatief klein deel van de docenten in het hoger onderwijs, oftewel, het blijft een selecte groep. Ten vierde, zit een spanningsveld tussen onderwijsvernieuwing en kwaliteitszorg via accreditatie. Naar zeggen beperkt het

kwaliteitszorgsysteem de scope voor onderwijsvernieuwing en de mate waarin risico's kunnen worden genomen.

De vraag naar de effecten op nationaal niveau is ook in de enquête gesteld. Zowel Comenius- als niet-Comeniusfellows is gevraagd de impact van het Comeniusprogramma te beoordelen op aspecten die uit de interviews naar voren zijn gekomen. Uit de antwoorden van de respondenten kunnen wij twee effectcategorieën afleiden, te weten 'verhoging van de erkenning en waardering van onderwijs' en 'intensivering van de samenwerking op onderwijsgebied'. (tabel 6.1)

De respondenten zien een positief effect optreden bij de bevordering en de zichtbaarheid van de onderwijsinnovatie in het hoger onderwijs. De impact op de erkenning van de onderwijsactiviteiten en de verbetering van het onderwijs in de hele hogeronderwijssector wordt gemiddeld als gematigd gezien.

Wat betreft de intensivering van de samenwerking op het gebied van het hoger onderwijs ervaren de respondenten matig tot weinig effect. Het effect op netwerkvorming is matig, wat opvallend is omdat op persoonlijk niveau de vorming van netwerken als een belangrijk effect wordt gezien. Er worden weinig effecten waargenomen met betrekking tot de samenwerking tussen het hbo en wo. De respondenten zien ook vrij geringe impact op de vaststelling van standaarden van excellentie voor het onderwijs.

Tabel 6.1: Effecten van het Comeniusprogramma nationaal Niveau, gemiddelden, standaarddeviatie, N

	Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows		
	Mean	StD.	N	Mean	StD.	N
Verhoging van de erkenning en waardering van onderwijs	3,69	0,88	77	3,60	1,00	72
Innovatiegerichtheid van het onderwijs	3,84	1,04	73	3,72	1,10	65
Zichtbaarheid van onderwijsinnovaties	3,76	1,07	76	3,79	1,10	66
Meer aandacht voor het onderwijs	3,71	1,08	75	3,57	1,12	68
Aandacht voor erkennen en waarderen van onderwijsinspanningen	3,62	1,12	76	3,64	1,21	66
Onderwijsverbeteringen in het gehele hoger onderwijsbestel	3,58	1,05	71	3,30	1,17	63
Intensivering van de samenwerking op onderwijsgebied	3,05	0,76	74	2,88	1,02	67
Netwerkvorming	3,55	1,12	73	3,30	1,24	54
Samenwerking tussen disciplines (inter- of multidisciplinariteit)	3,09	1,04	69	3,07	1,24	57
Samenwerking tussen instellingen	3,00	1,05	70	2,87	1,16	55
Samenwerking tussen sectoren (hbo/wo)	2,78	1,01	68	2,65	1,09	55
Vastleggen van standaards voor excellent onderwijs	2,54	1,00	63	2,50	1,13	50

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie 2021

## 6.2 Deelname van universiteiten

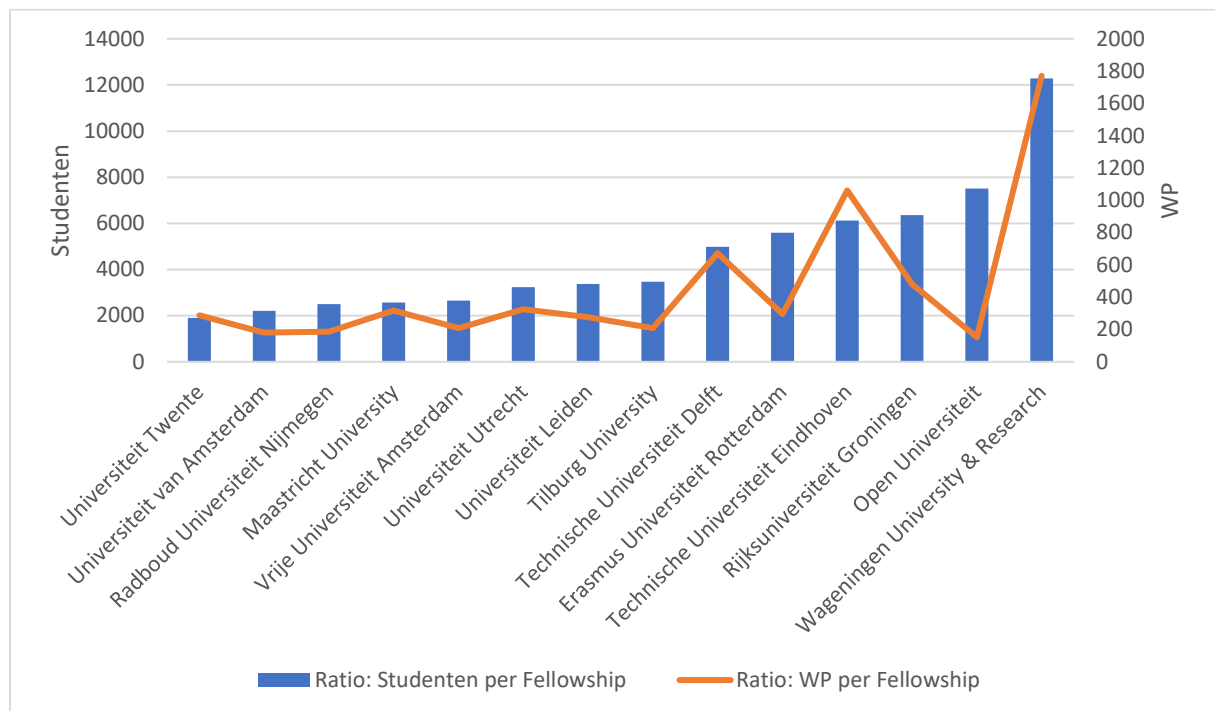
Alle Nederlandse universiteiten nemen deel aan het Comenius-programma. In totaal werden 373 aanvragen voor de teaching and senior fellowships ingediend, waarvan er 102 ook werden gefinancierd. Dit komt overeen met een succespercentage van iets minder dan 27%. Het grootste aantal aanvragen werd ingediend vanuit de Universiteit Utrecht, gevolgd door de Universiteit van

Amsterdam en de Vrije Universiteit van Amsterdam. Op basis van de absolute aantallen kan ook worden vastgesteld dat medewerkers aan de technische universiteiten van Delft en Eindhoven minder vaak hebben deelgenomen aan oproepen voor aanvragen voor teaching and senior fellowships. (tabel 6.2)

Het percentage geslaagde aanvragen verschilt sterk van universiteit tot universiteit. Vooral aanvragen van de Radboud Universiteit Nijmegen en de Universiteit van Amsterdam werden vaak geselecteerd. Hier was meer dan een derde van de aanvragen succesvol. Voor andere universiteiten, zoals de Universiteit Twente, Wageningen, Groningen of Delft, slaagde echter slechts één op de vijf tot één op de tien aanvragen.

Er kan geen systematische correlatie worden vastgesteld tussen de omvang van de instelling, d.w.z. het aantal studenten of het aantal academische personeelsleden, en het aantal ingediende aanvragen per instelling. Bovendien kan worden vastgesteld dat – wanneer het aantal succesvolle aanvragen wordt gecorreleerd aan het aantal studenten en het aantal academische personeelsleden – er sterk uiteenlopende dekkingcijfers uit de bus komen. Van Wageningen Universiteit is bijvoorbeeld tot nu toe één onderwijsinnovatieproject gefinancierd, dat wil zeggen een project op meer dan 12.000 studenten en meer dan 1.700 academische medewerkers. Aan de Universiteit van Amsterdam daarentegen is er gemiddeld een Comeniusproject per 2.214 studenten en 181 academische medewerkers. Er zijn dus sterke verschillen in de spreidingsdichtheid van innovatieprojecten aan de individuele universiteiten. (figuur 6.1)

Figuur 6.1: Studenten en WP per Comeniusfellowship (teaching en senior) aan universiteiten



Bron: ISAAC database Comeniusprojecten, Evaluatie Comenius 2021

Tabel 6.2: Aanvragen, slaagkans, en studenten/WP per gehonoreerde aanvraag aan universiteiten en UMCS

	Teaching Fellows		Senior Fellows		Totaal			Dekkingsgraad over studenten en WP in 2020					
	niet gehonoreerde aanvragen	gehonoreerde Aanvragen	Totaal	niet gehonoreerde aanvragen	gehonoreerde Aanvragen	Totaal	Alle Aanvragen	gehonoreerde Aanvragen	Succes %	Studenten in 2020	WP in 2020	Studenten per Fellowship	WP per Fellowship
<b>Alle Universiteiten</b>	<b>213</b>	<b>69</b>	<b>282</b>	<b>58</b>	<b>33</b>	<b>91</b>	<b>373</b>	<b>102</b>	<b>27</b>				
Universiteit Utrecht	32	6	38	5	4	9	47	10	21	32.366	3.247	3.236	325
Universiteit van Amsterdam	22	11	33	6	5	11	44	16	36	35.425	2.904	2.214	181
Vrije Universiteit Amsterdam	20	8	28	5	2	7	35	10	29	26.569	2.092	2.656	209
Universiteit Leiden	15	6	21	5	3	8	29	9	31	30.405	2.472	3.378	275
Universiteit Twente	18	5	23	5	1	6	29	6	21	11.402	1.722	1.900	287
Tilburg University	12	3	15	7	2	9	24	5	21	17.348	1.045	3.469	209
Rijksuniversiteit Groningen	16	3	19	2	2	4	23	5	22	31.828	2.405	6.365	481
Maastricht University	8	5	13	6	2	8	21	7	33	17.985	2.228	2.569	318
Radboud Universiteit Nijmegen	8	5	13	4	4	8	21	9	43	22.484	1.682	2.498	187
Technische Universiteit Delft	7	4	11	3	1	4	15	5	33	24.959	3.359	4.991	672
Erasmus Universiteit Rotterdam	7	3	10	1	2	3	13	5	39	28.011	1.477	5.602	295
UMC Utrecht	9	1	10	1	1	2	12	2	17				
Amsterdam UMC - Locatie VUmc	5	4	9	2		2	11	4	36				
Radboud UMC	6	1	7	2	1	3	10	2	20				
Wageningen University & Research	7	1	8	2		2	10	1	10	12.279	1.771	12.279	1.771
Amsterdam UMC - Locatie AMC	7	1	8		1	1	9	2	22				
Open Universiteit	5	2	7	1		1	8	2	25	15.011	305	7.505	153
Technische Universiteit Eindhoven	3		3	1	2	3	6	2	33	12.233	2.123	6.116	1.061
Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam	2		2				2	0	0				
Erasmus MC	2		2				2	0	0				
Leids UMC	1		1				1	0	0				
Maastricht UMC+	1		1				1	0	0				

Bron: ISAAC database Comeniusprojecten, Evaluatie Comenius 2021



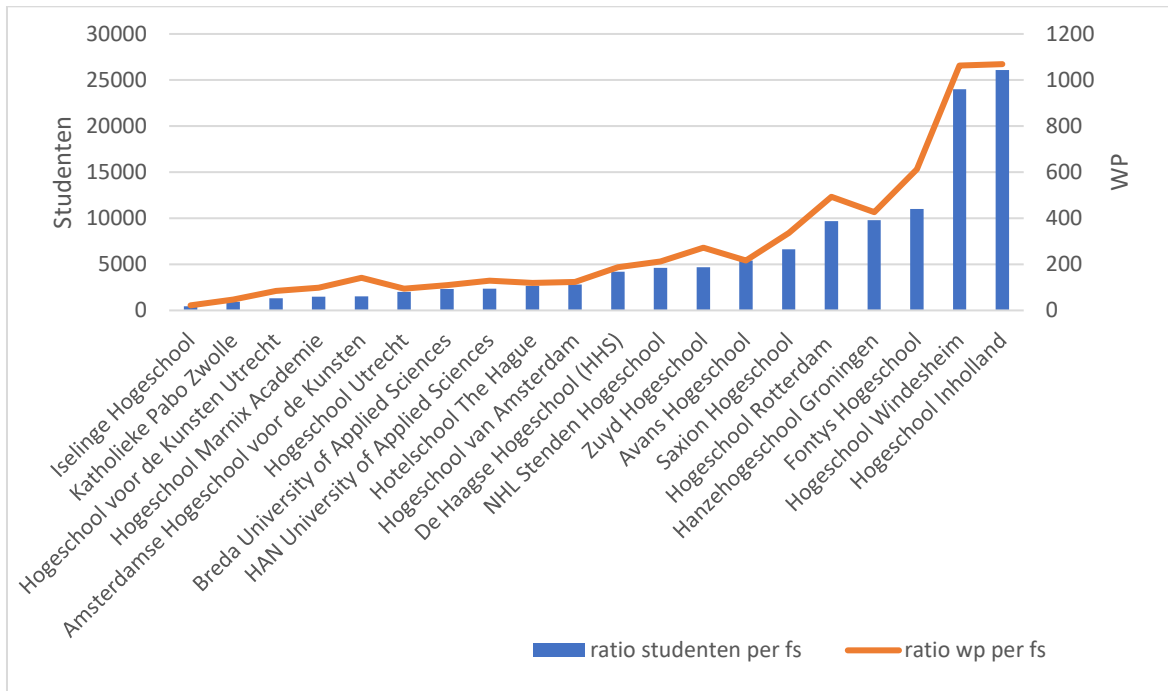
### 6.3 Deelname van hogescholen

Van een deel van de hogescholen hebben medewerkers aanvragen ingediend voor de teaching of senior fellowship. In totaal werden aanvragen ingediend vanuit 25 verschillende hogescholen, waarbij aanvragen vanuit 20 instellingen succesvol waren. Dat betekent dat van de 36 Nederlandse hogescholen er vanuit 11 instellingen geheel niet wordt deelgenomen aan het Comeniusprogramma en dat nog eens vijf instellingen geen succes hebben geboekt. In vergelijking met de universitaire sector is het gebruik of de deelname vanuit de hogescholen dus minder, aangezien slechts ongeveer 56% van deze instellingen door het programma wordt gefinancierd, tegenover 100% voor de universiteiten. De hogescholen die niet deelnemen of niet succesvol zijn, zijn in hoofdzaak kleinere of gespecialiseerde instellingen. De lage dekkinggraad over instellingen vertaalt zich dus niet volledig in een lagere dekkinggraad over studenten. Aan de hogescholen waar ten minste één teaching of senior fellowship werd gefinancierd, studeerden ongeveer 90% van alle hbo-studenten in 2020. (tabel 6.3)

In totaal werden 221 aanvragen voor teaching en senior fellowships ingediend, waarvan er 97 werden gefinancierd. Dit komt overeen met een slagingspercentage van iets minder dan 47%, d.w.z. dat het slagingspercentage in deze sector dus aanzienlijk hoger ligt dan in de universitaire sector. Het grootste aantal verzoeken is gedaan vanuit de Hogeschool van Amsterdam, op de voet gevolgd door de HAN en de Hogeschool Utrecht. Het percentage succesvolle aanvragen varieert sterk tussen de hogescholen. Aanvragen van de Hogeschool Utrecht, Avans Hogeschool en Zuyd Hogeschool werden bijzonder vaak geselecteerd, met slagingspercentages van 60% of meer. Voor de Hogeschool Rotterdam, de Fontys Hogeschool en de Breda UAS daarentegen was slechts ongeveer elke derde aanvraag succesvol.

Voor de afzonderlijke hogescholen kan ook worden vastgesteld dat - wanneer het aantal succesvolle aanvragen wordt gerelateerd aan het aantal studenten en het aantal academische werknemers - sterk uiteenlopende dekkingcijfers het resultaat zijn. Zo is er bij de Hogeschool Inholland een Comeniusproject (teaching of senior niveau) op meer dan 26.000 studenten en meer dan 1000 docenten, terwijl het bij de Hogeschool Utrecht gaat om iets minder dan 2000 studenten en 95 docenten per Comeniusproject. Er zijn dus sterke verschillen in de spreidingsdichtheid van de onderwijsinnovatieprojecten over de instellingen. (figuur 6.2)

Figuur 6.2: Studenten en WP per Comeniusfellowship (teaching en senior) aan hogescholen



Bron: ISAAC database Comeniusprojecten, Evaluatie Comenius 2021

Tabel 6.3: Aanvragen, slaagkans, en studenten/WP per gehonoreerd aanvraag bij hogescholen

	Teaching Fellows			Senior Fellows			Totaal			Dekkingsgraad over studenten en staf 2020			
	niet gehonoreerde aanvragen	gehonoreerde Aanvragen	Totaal	niet gehonoreerde aanvragen	gehonoreerde Aanvragen	Totaal	Alle Aanvragen	Gehonoreerde Aanvragen	Succes %	Studenten in 2020	staf in 2020	Studenten per Fellowship	Staf per Fellowship
<b>Alle hogescholen</b>	<b>84</b>	<b>65</b>	<b>149</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>221</b>	97	44				
Hogeschool Utrecht	5	13	18	6	4	10	28	17	61	33.932	1.623	1.996	95
Hogeschool van Amsterdam	17	11	28	4	5	9	37	16	43	45.253	1.996	2.828	124
HAN University of Applied Sciences	12	11	23	4	4	8	31	15	48	35.342	1.945	2.356	129
Avans Hogeschool	3	5	8	1	1	2	10	6	60	32.576	1.306	5.429	217
De Haagse Hogeschool (HHS)	4	3	7	1	3	4	11	6	55	25.307	1.131	4.217	188
NHL Stenden Hogeschool	4	2	6	2	3	5	11	5	46	23.106	1.064	4.621	212
Fontys Hogeschool	4	3	7	3	1	4	11	4	36	44.007	2.450	11.001	612
Hogeschool Rotterdam	7	2	9	2	2	4	13	4	31	38.696	1.972	9.674	493
Saxion Hogeschool	3	2	5	3	2	5	10	4	40	26.491	1.344	6.622	336
Breda University of Applied Sciences	4	3	7	2		2	9	3	33	6.943	329	2.314	109
Hanzehogeschool Groningen	2	1	3	3	2	5	8	3	38	29.369	1.283	9.789	427
Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	2	3	5	1		1	6	3	50	3.956	254	1.318	84
Zuyd Hogeschool		2	2	1	1	2	4	3	75	14.049	817	4.683	272
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten					2	2	2	2	100	3.049	282	1.524	141
Hogeschool Inholland	6	1	7	1	0	1	8	1	50	26.078	1.069	26.078	1.069
Hogeschool Marnix Academie					1	1	1	1	1000	1.478	99	1.478	99
Hogeschool Windesheim	4	1	5	4		4	9	1	11	24.019	1.063	24.019	1.063
Hotelschool The Hague		1	1				1	1	100	2.689	120	2.689	120
Iselinge Hogeschool					1	1	1	1	100	435	22	435	22

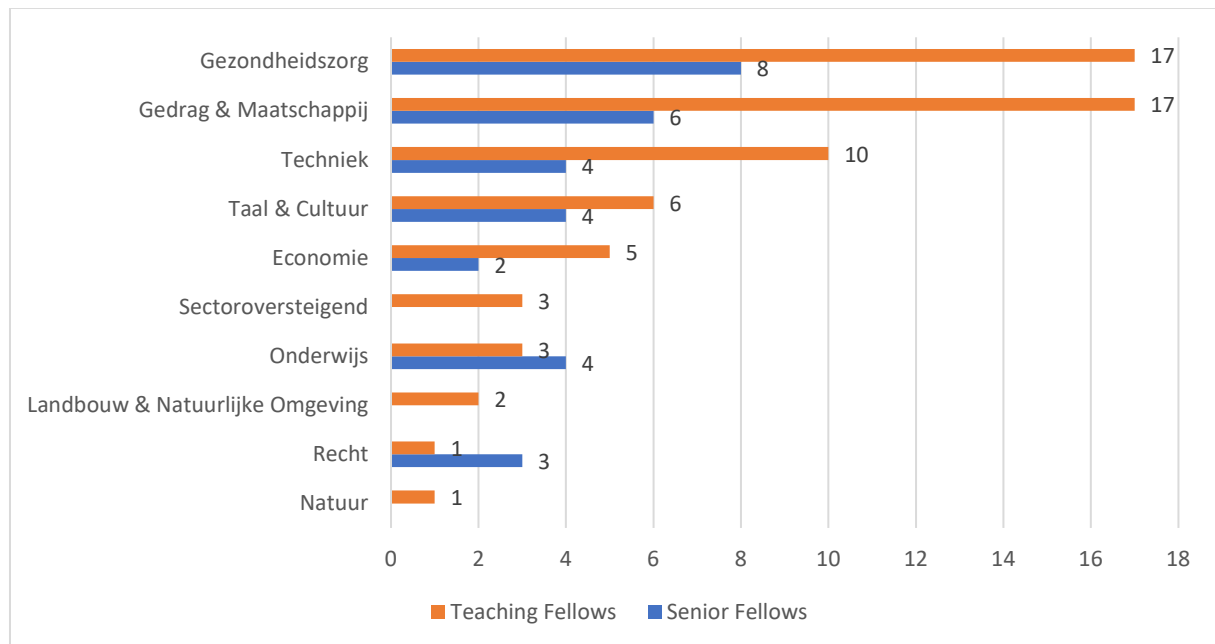
Katholieke Pabo Zwolle	1	1	2				2	1	50	941	47	941	47
Aeres Groep	1		1				1	0	0	3.673	235		
Hogeschool iPabo	1		1				1	0	0	975	45		
HZ University of Applied Sciences	1		1				1	0	0	4.850	254		
Thomas More Hogeschool	1		1				1	0	0	628	41		
Van Hall Larenstein UAS	1		1	2		2	3	0	0	4.293	258		
Geen aanvragen ingediend													
ArtEZ										3.041	212		
Christelijke Hogeschool Ede										4.585	198		
Codarts, Hogeschool voor de Kunsten										973	95		
Design Academy Eindhoven										705	11		
Driestar educatief										1.338	128		
Gereformeerde Hogeschool Zwolle										862	33		
HAS Hogeschool										3.688	247		
Hogeschool der Kunsten Den Haag										1.638	172		
Hogeschool Leiden										11.233	575		
Pedagogische Hogeschool De Kempel										832	46		
Stichting Hogeschool Viaa										1.730	95		

## 6.4 Deelname vanuit onderwijsgebieden

Naast een goede spreiding over de instellingen, mag bij een impact op stelselniveau ook verwacht worden dat er binnen alle onderwijsgebieden innovaties plaatsvinden. Hiervoor hebben we de Comeniusaanvragen op basis van de ISAAC gegevens ingedeeld per zogeheten CROHO-gebied, de indeling in het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs. Het gaat daarbij dus niet om de disciplinaire achtergrond van de aanvrager, of het onderzoeksgebied dat door de aanvrager is opgegeven, maar om de studierichting waarop de projecten gericht zijn.<sup>5</sup>

Aan de hogescholen sector wordt meer dan de helft van de projecten uitgevoerd op het gebied van gezondheidszorg (26%) en gedrag & maatschappij (24%). Een ander zwaartepunt is de sector techniek, waarbinnen 15% van de gefinancierde aanvragen wordt uitgevoerd. Aan de universiteiten was meer dan de helft (55%) van de gehonoreerde verzoeken afkomstig uit de sectoren Gedrag & Maatschappij, Taal & Cultuur en Gezondheidszorg. In de andere CROHO-gebieden werden minder projecten uitgevoerd. (figuur 6.3a en 6.3b)

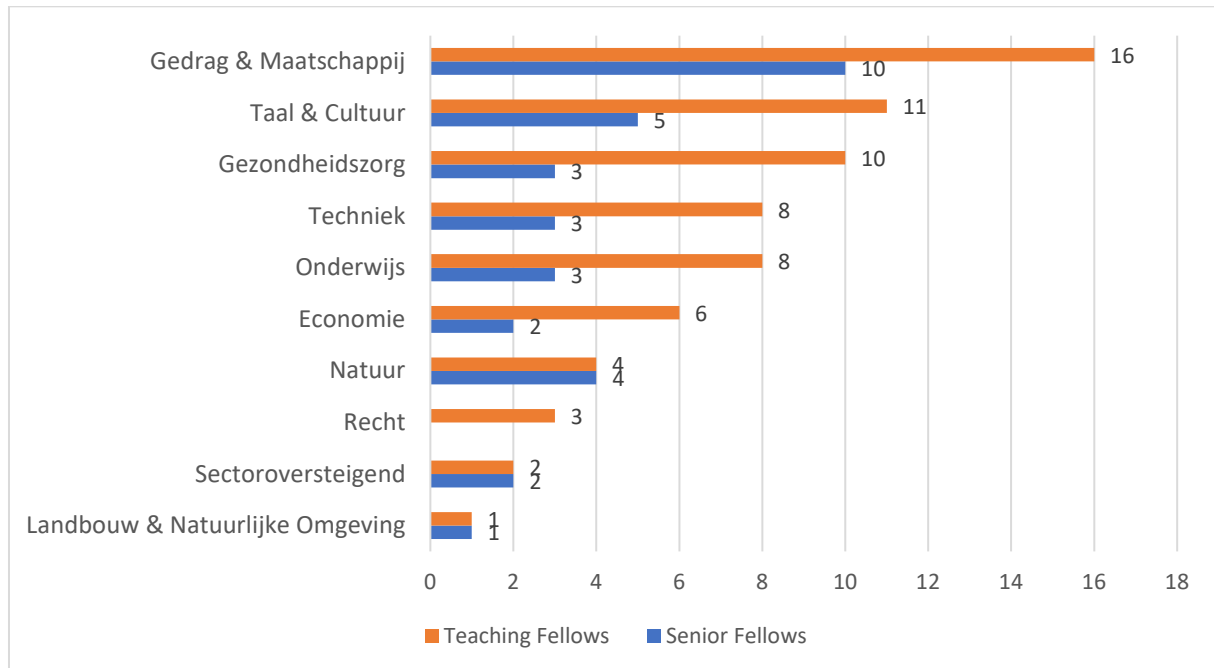
Figuur 6.3a: Gehonoreerde Comenius-aanvragen (teaching en senior) aan hogescholen per sector



Bron: ISAAC database Comeniusprojecten, Evaluatie Comenius 2021

<sup>5</sup> Merk op dat in het ISAAC databestand als vakgebied meestal onderwijskunde wordt ingevuld, waarschijnlijk omdat het programma door het NRO wordt uitgevoerd en omdat het onderzoek gekoppeld aan de innovatieproject onderwijskundig van aard is.

Figuur 6.3b: Gehonoreerde Comenius-aanvragen (teaching en senior) aan universiteiten per sector



Bron: ISAAC database Comeniusprojecten, Evaluatie Comenius 2021

Ook voor de spreiding over vakgebieden hebben we gekeken hoe deze samenhangt met verdeling van de studentenaantallen. Deze vergelijking kan duidelijk maken of er mogelijk sprake is van een onevenwichtige deelneming van de sectoren aan de Comenius-projecten. Merk op dat deze vergelijking slechts tendensen kan weergeven, aangezien de indeling van de studenten in de sectoren en de indeling van de Comenius-projecten in de CROHO-gebieden op basis van verschillende regels is geschied. Voor de indeling van de studenten over de opleidingsgebieden is gebruik gemaakt van de gegevens van de VSNU die de CROHO gebieden gebruikt en de Vereniging Hogescholen, die een eigen indeling gebruikt.

In het algemeen kan worden vastgesteld dat er slechts een zeer geringe samenhang bestaat tussen het aantal studenten in een sector en het aantal goedgekeurde aanvragen in die sector. Bij de hogescholen vinden we een sterker procentueel aandeel van de opleidingsgebieden gezondheidszorg en sociale studies in de goedkeuringen dan in de studentenaantallen. Een zeer sterk verschil is te zien in het opleidingsgebied economie: terwijl 37% van de studenten een opleiding in dit gebied volgt, had slechts 7% van de Comenius-projecten betrekking op dit gebied. Een minder grote onbalans is er bij de technische opleidingen. Terwijl 21% van de studenten in dit gebied studeert, heeft 16% van de projecten betrekking op dit gebied.

Aan de universiteiten hebben de opleidingsgebieden gedrag & maatschappij, taal & cultuur en onderwijs een relatief aandeel van goedgekeurde Comenius-projecten dat het relatieve aandeel van de studenten ruimschoots overtreft. In de opleidingsgebieden economie, rechten, en natuur & techniek is het aandeel van de goedgekeurde studenten daarentegen lager dan het aandeel in studenten. (tabel 6.4)

Tabel 6.4: Verdeling van Comenius-projecten vergeleken met de verdeling van studenten over de CROHO/Hbo-gebieden

CROHO	Universiteiten		Hogescholen		
	% van alle gehonoreerde aanvragen	% studenten <sup>1</sup>	% van alle gehonoreerde aanvragen	Hbo-gebieden	% studenten <sup>2</sup>
Economie	8%	16%	7%	Economie	37%
Recht	3%	10%	4%		
Natuur	8%	11%	1%	Bètatechniek	21%
Techniek	11%	14%	15%		0%
Gedrag & Maatschappij	25%	18%	24%	Sociale studies	11%
Gezondheidszorg	13%	11%	26%	Gezondheidszorg	11%
Onderwijs	11%	1%	7%	Onderwijs	12%
Taal & Cultuur	16%	10%	10%	Kunst	5%
Landbouw & Natuurlijke Omgeving	2%	4%	2%	Agro en food	3%
Sectoroverstijgend	4%	4%	3%		
	100%	100%	100%		100%

<sup>1</sup> Bron: VSNU; <sup>2</sup> Bron: VH

## 7 Reflecties op de programmaopzet en organisatie

In dit hoofdstuk bespreken we de opzet en organisatie van het Comeniusprogramma. De reflectie richting zich eerst op de mate van eigenaarschap bij het uitvoeren van Comeniusprojecten. Vervolgens gaan wij in op de ondersteuning door de instelling van Comeniusfellows voor, tijdens en na de uitvoering van het Comeniusproject. Vervolgens richt dit hoofdstuk zich op de aanvraag- en beoordelingsprocedures, en de gehanteerde beoordelingscriteria. Specifieke aandacht is er ook voor de ervaringen van leden van beoordelingscommissies en de waardering van het Comeniusprogramma.

Ter achtergrond: het Comeniusprogramma is een subsidieprogramma van het ministerie van OCW dat uitgevoerd wordt door het NRO. Er zijn drie type beurzen, een teaching fellowship van € 50.000 voor 18 maanden, gericht op innovatie van een cursus of onderwijs, een senior fellowship van € 100.000 voor 30 maanden gericht op innovatie van een opleiding of faculteit, en een leadership fellowship van afhankelijk € 250.000, en vanaf 2020 € 500.000 voor maximaal 42 maanden gericht op onderwijsinnovatie op instellingsniveau. Voor de eerste twee worden door het ministerie voor elke ronde thema's vastgesteld. Voor het leadership fellowship geldt dat het project moet aansluiten bij het onderwijsplan van de instelling waar de aanvrager werkt.

### 7.1 Eigenaarschap Comeniusprojectfinanciering

Vanwege de financiering uit de gelden die beschikbaar komen door de invoering van de wet studievoorschot, vindt de toewijzing van de middelen plaats via de directe financiering (eerste geldstroom) van de instellingen. Een van de vragen bij het begin van de evaluatie was of dat er toe leidde dat de aanvragers zich daardoor minder eigenaar voelde over het project.

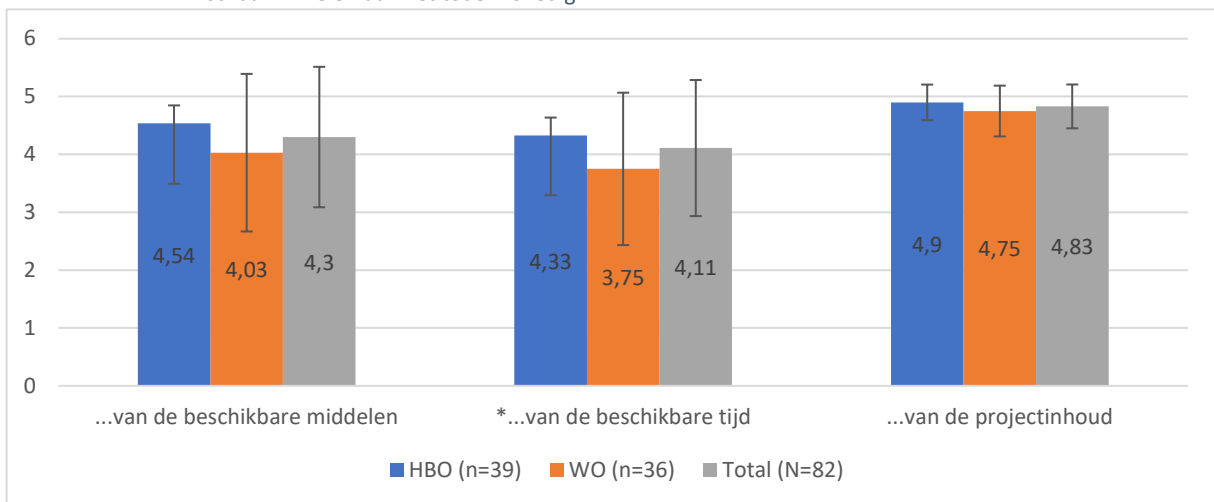
Alle geïnterviewde succesvolle aanvragers voelen zich eigenaar van hun Comeniusproject. Ze kunnen vrij beschikken over de Comeniusmiddelen, hoewel de interne allocatie binnen instellingen in enkele gevallen in het begin wat stroef verliep. De aanvragers maken geen opmerkingen over de financiering van Comeniusgeld via de rijksbegroting, dat wil zeggen als onderdeel van de lumpsum aan instellingen. Hoewel dit anders gaat dan tweede geldstroom onderzoekfinanciering, worden er dus geen problemen ervaren. (figuur 7.1a en 7.1b)

Deze perceptie wordt door de resultaten van de enquête bevestigd. Over het algemeen zien alle Comeniusfellows zichzelf als 'eigenaar' van hun Comeniusproject. Deze beoordeling is bijzonder sterk met betrekking tot de verantwoordelijkheid voor de inhoud van het project, waar de grote meerderheid verklaart dat zij zichzelf ten volle in deze rol zien. De aspecten van autonomie bij de besteding van tijd en middelen betreft bevestigen ook deze perceptie. Opvallend is dat Comeniusfellows in de wo-sector significant minder autonomie toekennen in de besteding van tijd en dat het spectrum aan antwoorden breed is.

Voor alle fellowshipsvormen kan een hoge score op autonomie met betrekking tot de uitvoering van het Comenius-project worden vastgesteld. De teaching fellows geven gemiddeld een lagere score aan eigenaarschap over het gebruik van middelen en tijd. Voor senior en leadership fellows zijn hogere waarden te vinden op alle drie de gebieden. De standaarddeviaties maken hier – net als bij de onderwijssectoren – duidelijk dat voor de inhoudelijke verantwoordelijkheid van het project de ervaringen van de Comeniusfellows weinig uiteenlopen. Daarentegen zijn de standaarddeviaties voor de aspecten besteding van de middelen en tijdautoriteit aanzienlijk groter, d.w.z. dat men moet veronderstellen dat er verschillen zijn in de administratieve afhandeling van de projecten op institutioneel niveau, die tot uiting komen in de perceptie van de Comeniusfellows.

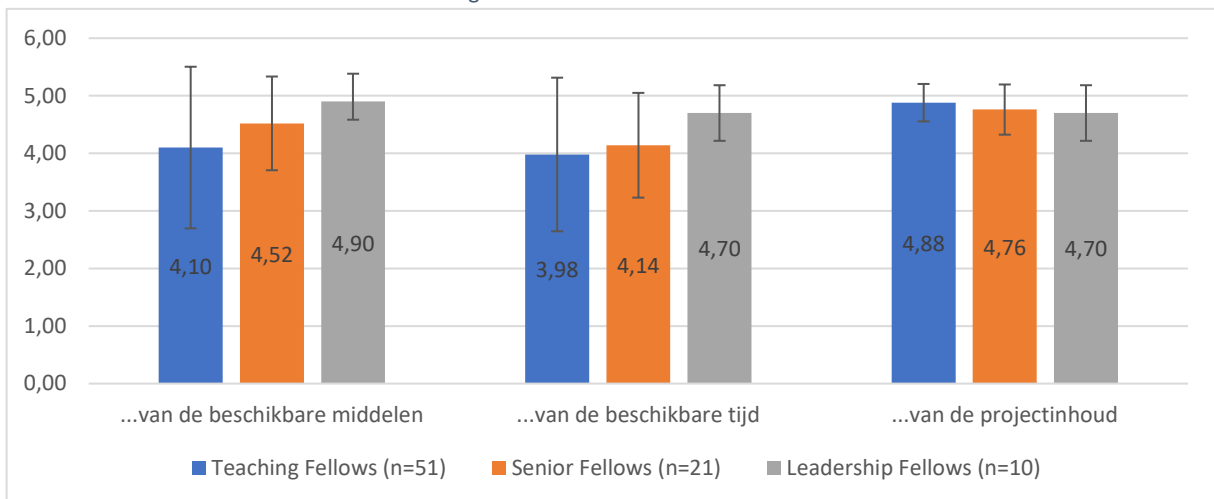


Figuur 7.1a: Eigenaarschap van Comeniusproject, Gemiddelden en standaarddeviatie (error bars) -per onderwijssector  
 schaal: 1=helemaal niet tot 5=volledig



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021, \*sig. >0.05 (Verschil: hbo en wo)

Figuur 7.1b: Eigenaarschap van Comeniusproject? Gemiddelden en standaarddeviatie (error bars), per Fellowship  
 schaal: 1=helemaal niet tot 5=volledig



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

## 7.2 Institutionele ondersteuning

Naast de autonomie van de fellows om de inhoud van hun project vorm te geven en te beslissen over het gebruik van de middelen, is het voor het Comeniusprogramma ook van cruciaal belang op welke manier de instellingen de fellows verdere ondersteuning bieden. Daartoe hebben we de Comeniusfellows gevraagd tot welke institutionele ondersteunende diensten zij toegang hadden tijdens de aanvraagfase, bij de uitvoering van het project en na de beëindiging van het project.

### Institutionele ondersteuning tijdens de aanvraagfase

Uit de interviews komt naar voren dat veel aanvragers tijdens het schrijven van een Comeniusvoorstel in enige mate gebruik hebben gemaakt van ondersteuning vanuit hun instelling. In het bijzonder wordt hulp bij de financiële paragraaf genoemd. Bijvoorbeeld door projectcontrollers de begroting te laten controleren. Hiernaast vragen veel aanvragers collega's (en eerdere winnaars) om hun voorstel van een kritische blik te voorzien. Het betrekken van collega's op deze manier kan, naar zeggen, ook al enige draagvlak voor het project genereren.

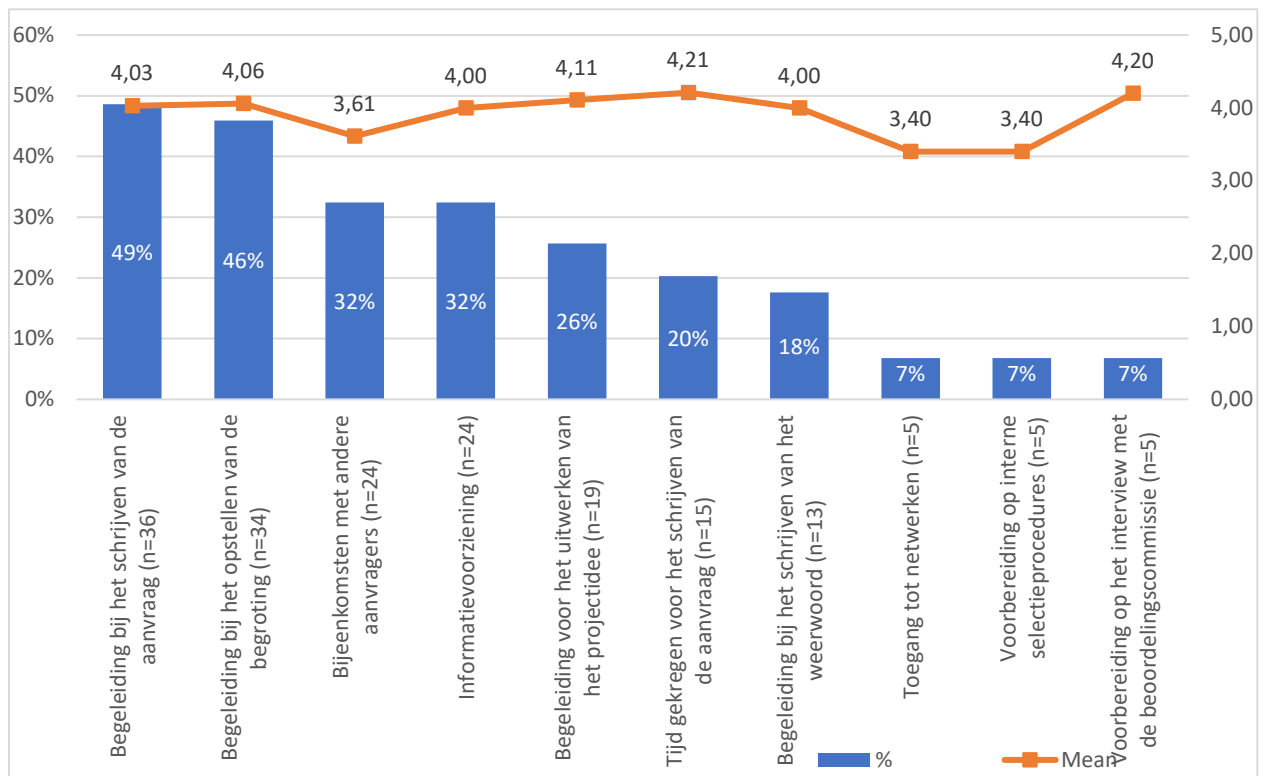
Sommige aanvragers volgden een interne of externe schrijftraining. Het schrijven van de aanvraag wordt door enkele instellingen ook ondersteund door subsidieadviseurs. Opvallend is dat in het bijzonder door aanvragers vanuit hogescholen de onderwijskundige diensten weinig worden genoemd als afdelingen die het schrijven van een aanvraag ondersteund hebben.

De mate van ondersteuning die geboden wordt door een instelling kan de kwaliteit van een aanvraag beïnvloeden. Zo ziet een commissielid aan de kwaliteit van de aanvragen dat niet alle instellingen dezelfde mate van ondersteuning bieden, en dat er verbetering optreedt. Vooral grotere hogescholen lijken steeds vaker docenten te ondersteunen bij het schrijven van een Comeniusaanvraag, of stellen budget beschikbaar voor docenten om extern een (schrijf)training te volgen.

Er is lijkt onduidelijkheid te zijn over de procedures van de instellingen om een senior fellow voorstel te mogen indienen. Het gaat dan bijvoorbeeld over de interne communicatie en gehanteerde selectiecriteria. De aanvraag- en beoordelingsprocedures vanuit het NRO zijn voor de meeste aanvragers helder. Verder wordt de bereikbaarheid van het NRO tijdens de schrijffase gewaardeerd door meerdere aanvragers.

Ook uit de enquête blijkt dat het vaakst ondersteuning is verkregen bij het schrijven van de aanvraag en bij het maken van een begroting. Ongeveer de helft van de fellows meldt deze steun. De ondersteuning bij de voorbereiding op selectiegesprekken wordt weinig genoemd, maar deze gesprekken vinden alleen plaats bij de selectie van leadership fellows. Aangezien ongeveer 7,5% van de Comeniusaanvragen over 2018-2020 een aanvraag is voor een leadership fellowbeurs, betekent dat deze ondersteuning veel wordt gegeven. Ongeveer een derde van de Comeniusfellows meldt dat zij hulp hebben gekregen bij het leggen van contacten met andere fellows of dat zij informatie hebben gekregen over het Comeniusprogramma. Minder vaak worden ondersteunende diensten genoemd die betrekking hebben op de verdere fasen van de aanvraagprocedure en de ondersteuning bij het schrijven van de weerwoorden op de reviews. De institutionele steun wordt beoordeeld als matig behulpzaam tot goed. In het algemeen is de waardering voor de ondersteuning hoog. Met name de vrijstelling van andere activiteiten voor het schrijven van het onderzoek wordt als zeer nuttig ervaren, en ook de ondersteuning bij de voorbereiding van het interview. (figuur 7.2)

Figuur 7.2: Gekregen ondersteuning van instelling in de aanvraagfase, % van fellows met ondersteuning, gemiddelde van de waardering (1=totaal niet behulpzaam tot 5=zeer behulpzaam).

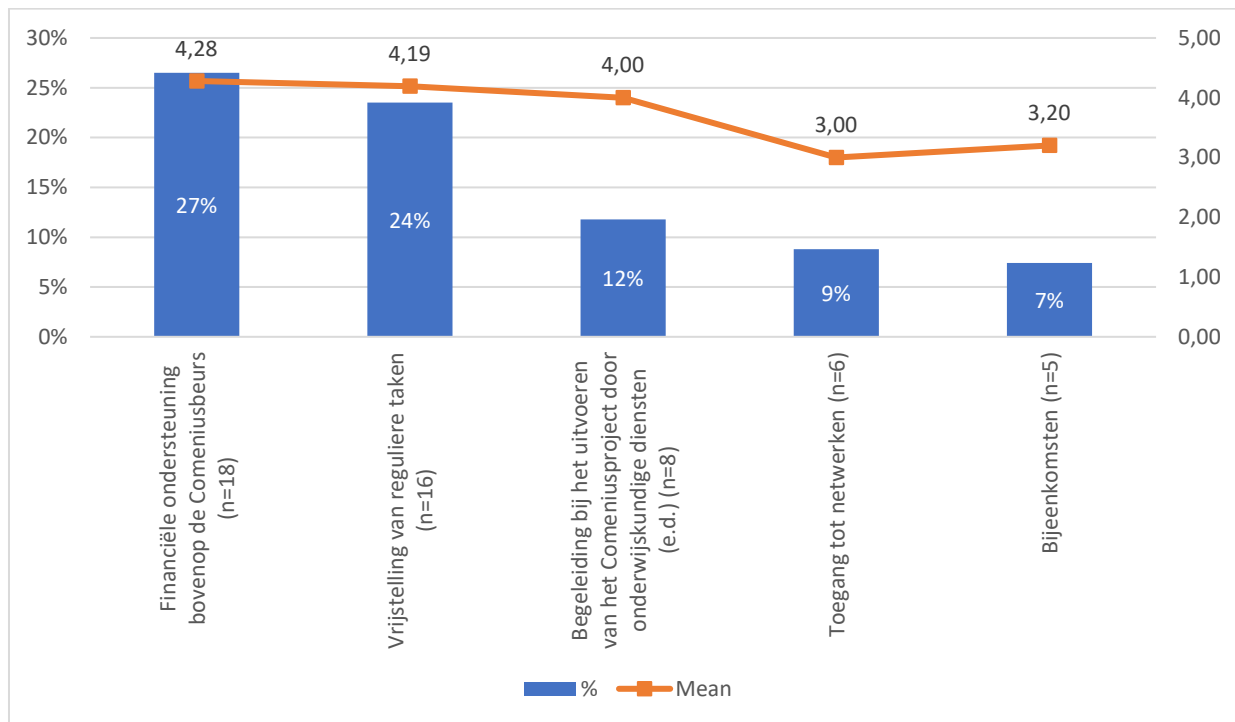


Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

### Institutionele steun tijdens de uitvoering van het project

De geïnterviewde Comeniusfellows geven de indruk dat tijdens het uitvoeren van een Comeniusproject er weinig ondersteuningsbehoefte is. De Comeniusfellows lijken 'in control'. Dit beeld wordt bevestigd in de enquêtes, maar neemt niet weg dat er wel ondersteuning kan zijn. Zo krijgt iets meer dan een kwart van de Comeniusfellows vanuit hun instelling aanvullende financiering om het project uit te voeren. Verder meldt een kwart van de respondenten dat zij voor de uitvoering van het project werden vrijgesteld van andere, reguliere taken. Op dit punt moet worden aangenomen dat een groot deel van de Comeniusfellows niet over deze middelen beschikte, dat wil zeggen dat voor deze docenten het Comenius-project een extra taak naast hun gewone taken kan betekenen. Iets meer dan 10% van de projecten werd bij de uitvoering gesteund door de onderwijskundige dienst van hun instelling. De fellows waarderen het met name als zij extra financiering van hun instelling krijgen en er tijd vrijgemaakt wordt door vermindering van de reguliere taken. (figuur 7.3)

Figuur 7.3: Ondersteuning door instelling tijdens het Comeniusproject, % van fellows met ondersteuning, Gemiddeld van de waardering schaal: 1=totaal niet behulpzaam tot 5=zeer behulpzaam.



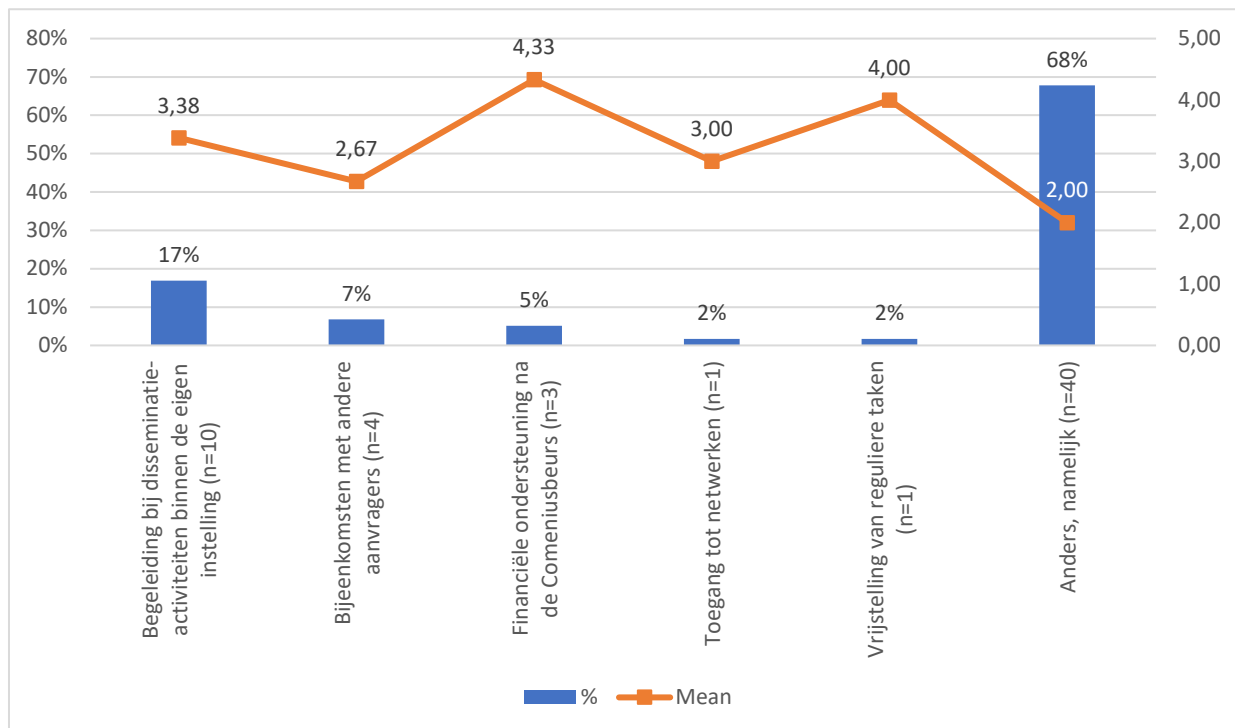
Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

#### Institutionele ondersteuning na afronding van het project

Uit de interviews komt naar voren dat sommige aanvragers – na afronding van hun project – vooral ondersteuning wensen bij disseminatie van de uitkomsten. Ook noemen zij dat ze graag tijd krijgen om deel te (blijven) nemen aan landelijke bijeenkomsten.

Wat betreft de enquête resultaten, is op dit moment het aantal afgeronde Comenius-projecten nog laag, en dat blijkt ook uit de antwoorden op de vraag naar de institutionele steun na de afronding van het project. Ongeveer 68% van de respondenten verklaarde dat zij op het moment van de enquête nog steeds met hun project bezig waren, dit waren 40 projecten. Van de overige respondenten geven er tien aan dat zij van hun instelling steun hebben gekregen voor de verspreiding van de projectresultaten, en drie dat zij financiering hebben ontvangen om het project voort te zetten. Een fellow geeft aan dat hij of zij nog steeds vrijgesteld is van zijn of haar reguliere taken. Gezien het kleine aantal gevallen geven deze resultaten slechts een indicatie van de manier waarop de projecten, de resultaten ervan en de Comeniusfellows na afloop van het project in hun instelling zijn geïntegreerd. (figuur 7.4)

Figuur 7.4:Ondersteuning door instelling na afloop van het Comeniusproject, % van fellows met ondersteuning, Gemiddelde van waardering schaal: 1=totaal niet behulpzaam tot 5=zeer behulpzaam



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

#### Behoefte aan institutionele steun

Naast de gesloten vraag over institutionele steun, gaf een open vraag in de enquête de Comeniusfellows de gelegenheid aan te geven welke institutionele steun zij graag hadden ontvangen maar niet beschikbaar was.

Sommige fellows gebruiken deze vraag om aan te geven dat zij geen verdere ondersteuning nodig hadden, en beoordeelden de ontvangen ondersteuning als goed en voldoende. Andere fellows wijzen erop dat tijd om aan de aanvragen te werken wenselijk zou zijn, anderen melden dat zij steun nodig hebben bij het schrijven van de aanvraag, bijvoorbeeld toegang tot succesvolle voorstellen of technische ondersteuning. Een grotere betrokkenheid van de projecten bij institutionele activiteiten of steun bij het integreren ervan in interne of externe netwerken is een andere wens van de fellows. Een fellow noemt ook de aansluiting van het project bij andere institutionele initiatieven voor onderwijsinnovatie als een essentiële succesfactor. Verscheidene andere fellows wijzen er ook op dat hun projecten weinig aandacht krijgen bij de ontwikkeling van institutionele acties voor onderwijsinnovatie. Ook een gebrek aan aandacht van de institutionele leiding wordt genoemd. Een belangrijk punt is ook de steun voor de verspreiding van de projectresultaten. Tabel 7.1 bevat een selectie van de antwoorden.

Tabel 7.1: Welke ondersteuning vanuit uw hogeschool of universiteit heeft u gemist?

Welke ondersteuning vanuit uw hogeschool/universiteit heeft u gemist?
Geen. We zijn echt goed ondersteund geweest.
Ik heb eigenlijk geen ondersteuning gekregen, maar dat hoefde ook niet. De autonomie die we hebben is genoeg. Ik kan mijn vak organiseren zoals ik wil, er is audio-visuele apparatuur aanwezig op de faculteit, als ik naar een bijeenkomst wil gaan, dan doe ik dat.
Bijna alles.
Er wordt binnen mijn hogeschool geen structurele ondersteuning geboden. Jammer.....
Men heeft geen bezwaar, maar het komt bovenop andere werkzaamheden. Er is weinig ruimte om reguliere werktijd vrij te spelen. Het halen van de doelen vergt eigen motivatie en investering van de aanvrager
Het was toch wel erg mijn project i.p.v. dat van de instelling
Alhoewel men mijn project belangrijk vindt had ik graag wat meer mandaat gehad om meer te vernieuwen in ons onderwijs
Af en toe belangstelling van mijn direct leidinggevende zou leuk zijn. Maar technologie staat nog niet op nr 1.
Betrokkenheid vanuit leidinggevende
Permanente financiële ondersteuning voor het onderhoud en verdere ontwikkeling van onze tool
Uiteindelijke borging in het reguliere onderwijs. Het leek nu of de aanvraag aan mijn persoon hing.
Tijd
Tijd om een aanvraag te schrijven
Tijd om een voorstel te schrijven.
time / reduction of other workload
Begeleiding bij het schrijven van de aanvraag
Contact met netwerk, hulp bij schrijven, ter beschikking stellen van middelen
Duidelijke informatie over interne selectieprocedure.
Achteraf heb ik onvoldoende stilgestaan bij de samenstelling van het projectteam waardoor ik erg veel zelf heb moeten doen.
De voorkant was best goed georganiseerd, met een paar bijeenkomsten en een mee-lezer vanuit het subsidiebureau. Toen de beurs binnen was natuurlijk felicitaties, maar daarna niets meer. PAs nu wordt er een bijeenkomst georganiseerd met alle beurzenwinnaars van afgelopen jaren om te kijken of we iets aan elkaar kunnen hebben. Daarna hebben we zelf op aangedrongen. Eigenlijk heel raar, de organisatie ziet zo'n subsidie als een melkkoe. Binnen, mooi. Ze waarderen echt wel het werk, maar zijn er verder niet in geïnteresseerd en denken ook niet wat dit voor de organisatie kan betekenen. Gemiste kans, maar misschien dat dit langzaam kantelt, nu we een paar rondes verder zijn.
Het zien en erkennen dat ik deze fellowship had gekregen, en het samen verkennen in hoeverre dit behulpzaam kon zijn voor de instelling. Het leek nu met name een transfer van geld naar de faculteit en mijn budget, maar amper een inhoudelijke or organisatorische ondersteuning, m.u.v. een enkele keer het uitspreken van de waardering van onze activiteiten. Echter, door de koppeling met het interne xxx Onderwijsvernieuwingsproject, heeft de programmamanager van xxx mij erg goed ondersteund en mijn zichtbaarheid wat vergroot.
Begeleiding bij het goed kunnen delen van het ontwikkelde onderwijsmateriaal.

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

### 7.3 Geschiktheid van de aanvraag en beoordelingsprocedures

De kern van veel subsidieprogramma's in het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek is de aanvraag- en beoordelingsprocedure, waarin de aanvraag beoordeeld wordt door deskundigen en een panel de voorstellen selecteert die worden voorgedragen voor subsidie. De door het NRO toegepaste selectieprocedure omvat tot dertien stappen voor de teaching en senior fellowships, en tot negen stappen voor de leadership fellows. De selectieprocedure is in grote lijnen dezelfde voor de teaching

en senior fellowships. Voor de senior fellowships moet echter worden opgemerkt dat er een voorselectie door faculteiten wordt gemaakt. Bovendien krijgen de kandidaten de gelegenheid om een reactie (weerwoord) te geven op de beoordeling van de vooraanmelding van de commissie. In het geval van de leadership fellows vindt er een voorselectie plaats op instellingsniveau, omdat er slechts één aanvraag per instelling mag worden ingediend. Deze procedure werkt zonder vooraanmelding; na een intentieverklaring kan direct een uitgewerkte aanvraag ingediend worden. De selectieprocedure van leadership fellows kent niet alleen een schriftelijke reactie op het oordeel van de beoordelingscommissie, maar ook interviews met de aanvragers. Voor alle treden is de laatste stap het gunningsbesluit van het Ministerie van OCW.

De opbouw van het aanvraagproces zit volgens de meeste deskundigen goed in elkaar. Het is zorgvuldig en commissieleden en aanvragers worden goed ondersteund. Expliciet wordt de beoordeling van de vooraanmelding als doelmatig gezien. Het scheelt uiteindelijk werk voor aanvragers en beoordelaars. Een (onsuccesvolle) aanvrager zegt hier wel over dat het indienen na een negatief advies eigenlijk weinig zin heeft. Zij had het idee dat het oorspronkelijke advies meespeelde in de uiteindelijke beoordeling. Aan de andere kant zijn er verschillende succesvolle aanvragers die hun voorstel op basis van de feedback op of ervaring met een eerder afgewezen aanvraag hebben weten te verbeteren. Voorbeelden die genoemd werden zijn: om met twee vertegenwoordigers te komen bij het selectie-interview voor leadership fellows, duidelijk in te gaan op het perspectief van de student en meer aandacht geven aan disseminatie van resultaten buiten de eigen discipline.

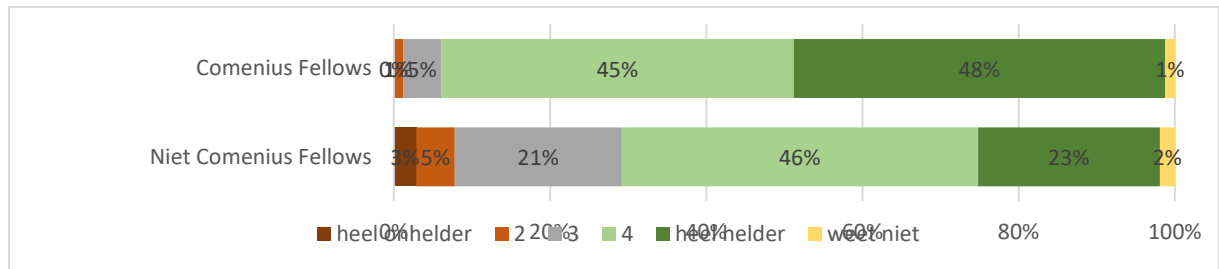
Vrijwel alle leden van de beoordelingscommissie en aanvragers vinden de verschillende stappen in het proces helder en transparant. De formulieren werken voor de aanvragers sturend. Er wordt meerdere keren opgemerkt dat het helpt om over het project na te denken en om doeltreffende omschrijvingen en onderbouwingen te geven. Met betrekking tot de formulieren, zegt een commissielid het positief te vinden dat er enige flexibiliteit zit, waardoor op basis van voortschrijdend inzicht extra aspecten (zoals een risicoparagraaf) kunnen worden toegevoegd.

Onder de deskundigen is er discussie over de mate waarin het aanvraagproces daadwerkelijk vernieuwende onderwijsprojecten aanmoedigt. In het bijzonder gaat het over de mate waarin het proces originele ideeën toelaat. Een paar aanvragers merken op dat het lijkt alsof inhoudelijke projecten minder kans maken ten opzichte van projecten die een nieuwe onderwijsmethode willen introduceren. Het voortraject kan ook een rol spelen. Voor aanvragen voor een senior of leadership fellowship heeft de faculteit / instelling een grote rol in de selectie van docenten die mogen aanvragen. Er wordt opgemerkt dat ze niet altijd de aanvrager met het meeste innovatieve idee laten indienen. Ook strategische redenen kunnen ten grondslag liggen aan de voordracht. Verder zit in deze stap directe concurrentie met collega-docenten van de eigen instelling, te meer als docenten van verschillende faculteiten aanvragen binnen hetzelfde thema doen. Het voortraject bij instellingen wordt genoemd als mogelijk ontmoediging om een aanvraag in te dienen. Hierbij komt dat het als oneerlijk kan worden ervaren dat de interne concurrentie om een senior fellow te mogen in te dienen hoger is bij grote faculteiten (omdat er meer docenten zijn).

Over het voortraject wordt opgemerkt dat de ondersteuning vanuit instellingen voor het helpen bij het schrijven van een Comeniusaanvraag steeds professioneler wordt. Het gebeurt nu ook steeds vaker bij instellingen die nog weinig goed gekeurde Comeniusaanvragen hebben ingediend. Hier zit volgens een commissielid een risico in: aanvragen worden steeds professioneler ingevuld, vaker door aanvragers met meer ervaring met het aanvragen van subsidie en door aanvragers met een achtergrond in onderwijsinnovatie of op het gebied van onderwijskunde. Mogelijk verdringen zij de aanvragen van de vakdocent met een goed idee.

De resultaten van de online-enquête maken duidelijk dat de meerderheid van de respondenten op de hoogte is van de aanvraagprocedure en deze als helder beoordeelt. Deze beoordelingen verschillen echter tussen Comenius- en niet-Comeniusfellows, waarvan in totaal 8% de aanvraagprocedure als (heel) onhelder beoordeelt. Meer dan 90% van de Comeniusfellows vindt de procedure helder of zeer helder. Vooral niet-Comeniusfellows uit de wo-sector en senior fellows zijn kritisch over de procedure en vinden deze niet helder. (figuur 7.5)

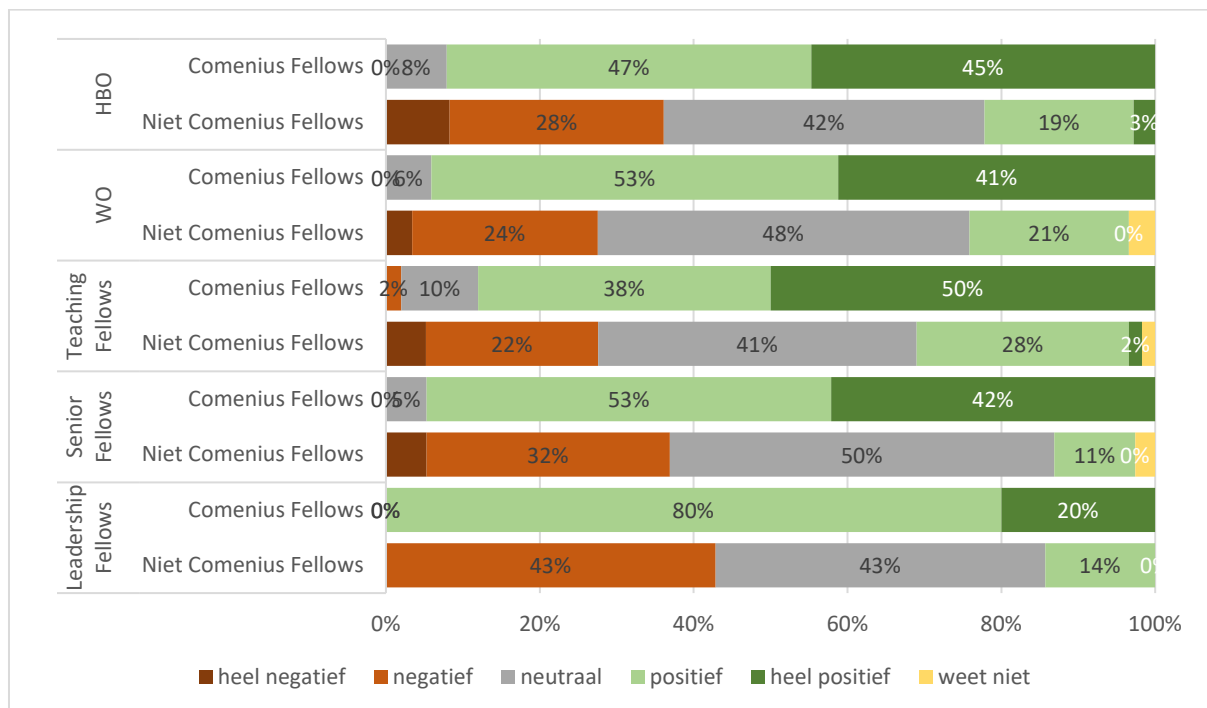
Figuur 7.5: Verschillende stappen van het proces helder?, %



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

De waardering voor de procedure is ook terug te vinden in de retrospectieve beoordelingen van de respondenten. Hier verklaart 91% van de Comeniusfellows dat zij positief of zeer positief op het proces terugkijken. Van de niet-Comeniusfellows bedraagt dit slechts 21%. Dit verschil wordt voornamelijk bepaald door de uitkomst van het proces, maar het laat ook zien dat 45% van de niet-Comeniusfellows achteraf een redelijk neutraal beeld heeft van het proces, en dat slechts 27% het associeert met negatieve herinneringen. (figuur 7.6) In de respons op de vraag naar verbetering wordt overigens door niet-Comeniusfellows sterk aangedrongen op verbetering van het beoordelingsproces. Daarbij wordt gesteld dat de criteria niet helder zijn, reviewers te veel naar het onderzoek kijken of te weinig ervaring hebben met het geven van een goede review.

Figuur 7.6: Evaluatie van de aanvraag- en beoordelingsprocedures van het Comeniusprogramma





### Zwaarte van de procedures

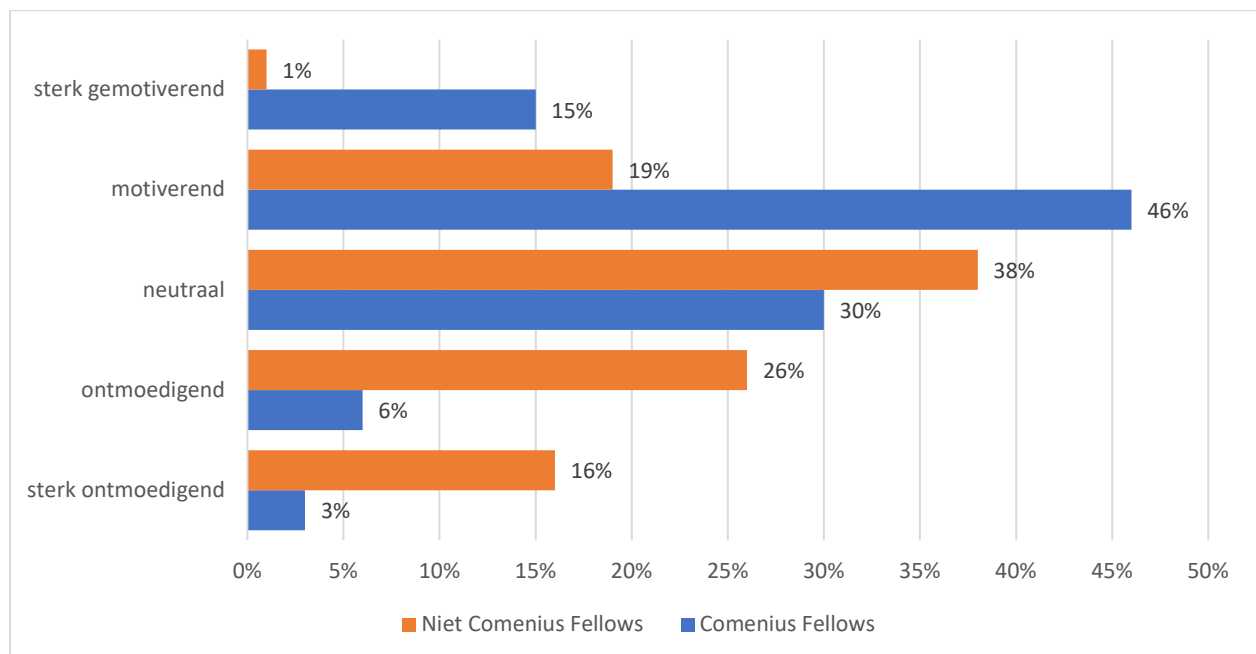
De commissieleden en aanvragers zijn over het algemeen te spreken over de zwaarte van de procedure gezien ten opzichte van de potentiële beloning en ook ten opzichte van andere financieringsbronnen. Wel gaat er veel tijd zitten in het schrijven van aanvragen (zeker voor onervaren aanvragers en docenten zonder onderzoektijd) en in de beoordeling daarvan. Een succesvolle aanvrager zegt tevens dat de rapportages tijdens en na het project veel tijd vragen. Er zijn enkele aanvragers die zeggen dat de deadlines ongunstig zijn. De aanvraag moet worden geschreven in de zomermaanden en dit betekent dat er daarvoor al een plan – en als het kan interne draagvlak – moet zijn.

Enige discussie is erover de zwaarte van de procedures voor teaching fellows; veel werk voor een relatief klein bedrag. Wat betreft de zwaarte wordt ook opgemerkt dat de laatste jaren aanvragers steeds meer ondersteuning krijgen vanuit de instelling, bijvoorbeeld met het schrijven van een aanvraag en het opstellen van een begroting. Een aanvrager merkt hierover op dat docenten van kleinere hogescholen minder toegang hebben tot zulke ondersteuning en dat ze daardoor mogelijk minder kans maken om een Comeniusbeurs te winnen.

Wat betreft de hoogte van de beurzen is er over het algemeen tevredenheid onder de aanvragers. Wel lijkt de hoogte van de beurzen vaak afgezet tegen gangbare onderzoeksgelden. Zo wordt de hoogte als relatief bescheiden ervaren in medische disciplines en als relatief hoog in de geesteswetenschappen.

Uit de online-enquête blijkt opnieuw dat Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows de procedures erg verschillend beoordelen: een groot deel van de Comeniusfellows beoordeelt de procedures als motiverend of sterk motiverend (61%), terwijl een groter deel van de niet-Comeniusfellows de procedures als ontmoedigend of zelfs sterk ontmoedigend beschouwt (42%). Het is ook opvallend dat een groter aandeel van de niet-Comeniusfellows de procedures neutraal benadert. (figuur 7.7)

Figuur 7.7: Aanvraag- en beoordelingsprocedures – motiverend of ontmoedigend?, %



Bron: CHEPS Enquêtes Comenius Evaluatie, 2021

Met uitzondering van de leadership fellows zijn deze evaluaties in de subgroepen (onderwijssector en soorten fellowships) min of meer gelijk. In het geval van de senior fellows is het duidelijk dat alle Comeniusfellows het selectieproces als motiverend ervaren, terwijl de helft van de niet-Comeniusfellows het proces als ontmoedigend beoordeelt.

#### 7.4 Beoordelingscriteria

Over het algemeen zijn de commissieleden en aanvragers tevreden over de beoordelingscriteria. Wel is er wat betreft de doelmatigheid van de beoordelingscriteria discussie onder aanvragers en commissieleden over drie van de vier criteria, namelijk het innovatieve karakter van het project, de onderwijservaring en visie van de aanvrager en kwaliteit van het projectplan.

##### Innovatieve karakter

De leden van de beoordelingscommissies zeggen dat in iedere ronde er wel enige discussie is over het criterium 'mate van innovativiteit' gehanteerd moet worden. Het is niet duidelijk op welke schaal een aanvraag innovatief moet zijn. Is een aanvraag toch innovatief zijn als het onderwerp of de methode al wel bestaat, maar niet in de specifieke context van de aanvrager? Men merkt dat hier onduidelijkheid over is en mist een heldere operationalisatie (bijvoorbeeld, innovatief is nieuw in een bepaalde context). Onder aanvragers wordt dit criterium ook vaak genoemd. Onduidelijkheden die genoemd worden zijn (1) of aanvragen met innovatieve methoden (onderwijsmethodiek, techniek of didactiek) meer kans maken op toekenning, (2) of aanvragen die qua methode niet innovatief zijn, maar wel qua onderwerp of in specifieke discipline toch als innovatief gezien worden, en (3) of aanvragen die een verbetering in de organisatie van het onderwijs beogen, innovatief zijn. Een aanvrager merkt in dit kader ook op dat de meeste docenten niet de kennis hebben van onderwijskunde om te kunnen reflecteren op de mate van innovativiteit van hun projectvoorstel.

##### Onderwijservaring en visie

Wat betreft de onderwijservaring en visie wordt door twee commissieleden gezegd dat hier eigenlijk weinig naar wordt gekeken. Naar zeggen variëren scores van de commissie hierop ook niet sterk. Dit is opvallend want het criterium heeft wel veel gewicht. Er wordt gezegd dat het lastig is om te differentiëren tussen een goede en slechte visie, of wel wat is een excellente onderwijsvisie? Desalniettemin wordt het schrijven over de visie door meerdere deskundigen wel relevant genoemd, want het verplicht aanvragers na te denken over hun eigen onderwijs. Vanuit enkele aanvragers komt ook de wens om nadere instructies voor het schrijven van de onderwijsvisie: wat moet er precies in worden opgenomen, in welke mate moet de visie aansluiten op het voorgestelde project en in welke stijl moet het geschreven worden (bijvoorbeeld ik-vorm). Een aanvrager komt met de suggestie om in dit criterium de aanvragers standaard te vragen wat de mogelijke impact zal zijn van het winnen en uitvoeren van een Comeniusproject op hun loopbaan en professionele ontwikkeling. Mogelijk geeft dit commissieleden meer input om projecten toe te kennen die eveneens een carrière of persoonlijk effect zullen hebben. Een andere aanvrager stelt dat men meer gewicht zou kunnen toekennen aan eerdere erkenningen van excellente docentschap, zoals docent van het jaar prijzen.

##### Kwaliteit van het projectplan

Een aantal aanvragers merkt op dat het projectplan aspecten bevat waar de gemiddelde docent weinig ervaring mee heeft. Het gaat specifiek om het maken van een urenverantwoording, opstellen van een begroting, rol van een stuurgroep in een project en de mate van detail in de beschrijving van de onderzoeksmethodiek.

## Project of persoon

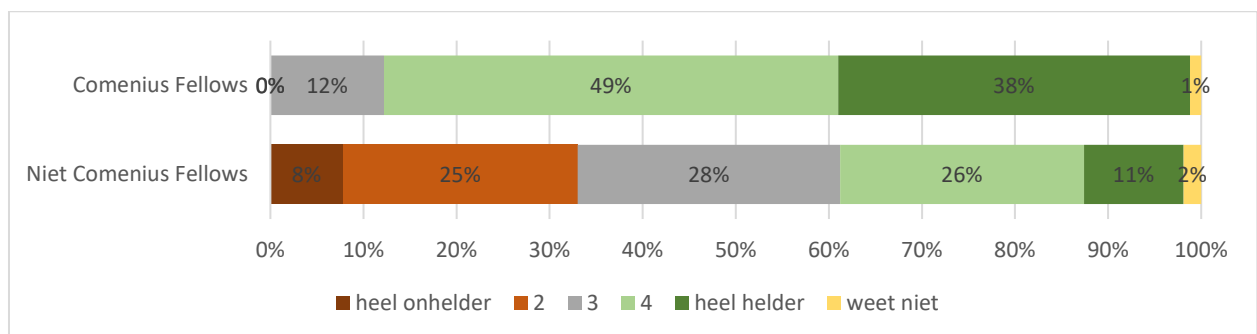
Naast de discussie over beoordelingscriteria is in de interviews een meer fundamentele vraag aan de orde gekomen over de grond waarop aanvragers worden beoordeeld: gaat het om het individu, dus om een persoonlijke beurs, of gaat het om de inhoudelijke aanvraag, dus een subsidie voor een project. Deze vraag bepaalt het gewicht van verschillende beoordelingscriteria. Wat betreft de inhoud heeft een succesvolle aanvrager de indruk dat er een inflatie is in de scope van toegekende projecten. Er zijn nu teaching-fellowshipprojecten die zich richten op een opleiding (in plaats van op een vak of cursus) en senior fellows die zich richten op de faculteit of instelling (in plaats van op een opleiding). Deze deskundige merkt dus een inflatie, waardoor de gemiddelde docent met een goed idee minder kans maakt.

Er worden diverse mogelijkheden genoemd voor verdere ontwikkeling van beoordelingscriteria, zoals

- Het wege van de potentie dat de resultaten van het project beklijven (in het bijzonder voor senior en leadership fellows; een teaching fellow moet meer experimenteel blijven).
- De mate van transfer van resultaten naar andere opleidingen of instellingen.
- Meer aandacht voor kwaliteiten van de aanvrager ten opzichte van de inhoudelijke aanvraag (met als achtergrond of Comenius een persoonlijke of onderwerp specifieke aanvraag is).
- Een onsuccesvolle aanvrager stelt voor om enige waarde toe te kennen aan eerdere goed scorende maar afgewezen aanvragen. De suggestie hierbij is dus om te kijken naar aanvraaghistorie en ook naar potentiële impact van een succesvolle aanvraag op loopbaanperspectieven van de aanvrager.
- Aanvragers laten schrijven over de potentiële impact van het winnen van een Comeniusproject op hun loopbaan en professionele ontwikkeling.
- Meer oog voor eerdere erkenningen van excellente docentschap (bijvoorbeeld, docent van het jaar prijzen).

Uit de resultaten van de online-enquête blijkt duidelijk dat er onder de niet-Comeniusfellows grote onduidelijkheid bestaat over de beoordelingscriteria. Een op de drie van hen verklaart dat de criteria als "heel onhelder" of "onhelder" worden ervaren. Het percentage respondenten dat de onduidelijkheid noemt, is in bijna alle subgroepen van niet-Comeniusfellows, d.w.z. in de onderwijssectoren en de fellowshiptypes, hetzelfde. Alleen in het geval van de leadership fellows heeft geen van de respondenten onduidelijkheden gesignaleerd. (figuur 7.8)

Figuur 7.8: Beoordelingscriteria helder?, %



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

De enquête bood de respondenten de gelegenheid een schriftelijk oordeel over de selectieprocedure en de beoordelingscriteria te geven. De volgende selectie van antwoorden geeft een inzicht in de ervaringen waarop de respondenten hun evaluaties hebben gebaseerd. (Tabel 7.2)

Tabel 7.2: Toelichting oordeel processtappen en beoordelingscriteria

Comeniusfellows	De stappen in de procedure en de criteria als zodanig waren helder. De wijze waarop ze in de beoordeling zijn toegepast waren dat niet. Ik kreeg een negatief vooradvies, waaruit bleek dat de commissie het voorstel niet goed had gelezen. Er stonden feitelijke onjuistheden in het negatieve advies. Pas na telefoneren met NRO werd mij duidelijk dat de commissie in de tweede ronde een ten dele andere commissie zou zijn. Dat deed mij besluiten het negatieve advies te negeren. Met resultaat ;-)
niet-Comeniusfellows	Ik heb een aanvraag gedaan voor innovatie in het geneeskunde curriculum. Ik denk dat wat innovatief is voor geneeskunde is misschien niet innovatief voor een ander vakgebied, dus ik heb wel kritische vragen over de beoordeling. Hoe bepaal je of het "innovatief" genoeg is. Er zijn grote verschillen per opleiding.
niet-Comeniusfellows	Ik heb een behoorlijke kater overgehouden van mijn Comeniusaanvraag: in de eerste ronde eruit, met een korte en slecht onderbouwde motivering. Echter, de partners van mijn project vonden het idee zo leuk en innovatief, dat ik het project wel mocht doen en het bleek wel degelijk goed te werken: de paar argumenten die in de afwijzing werden gegeven bleken allemaal niet te kloppen. Ik had bij de afwijzing al het gevoel dat er niet goed en vakkundig genoeg naar mijn aanvraag was gekeken - nu het project een succes is, is dat gevoel alleen maar toegenomen.

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

## 7.5 Ervaring van leden van beoordelingscommissies

In de interviews hebben leden van beoordelingscommissies hun ervaringen gedeeld. Voor panelleden is het deelnemen aan een beoordelingscommissie een aanzienlijke tijdsinvestering. Zij moeten veel lezen. Maar dit wordt in de meeste gevallen niet als negatief ervaren ("het is wat het is"). Enige stroomlijning is gewenst, maar er zijn weinig concrete suggesties gegeven over de manier waarop dit zou kunnen. Wel wordt gesuggereerd om het budgetgedeelte uit de stukken te laten die beoordelaars ontvangen, want hier wordt in de praktijk weinig naar gekeken.

Er is enige discussie over de mate waarin aanvragen aansluiten bij de gegeven thema's. Ook is het een lid van een beoordelingscommissie niet helder of het NRO hier een selectie in maakt, of dat dit iets is waar de commissie op moet letten. Mogelijk zou een eerste screening van aanvragen, kunnen zorgen voor een betere toedeling onder één van de thema's.

Wat betreft de weerwoorden zijn vanuit zowel commissieleden als aanvragers enige reflecties gedeeld. Een commissielid merkt op dat de weerwoorden vaak defensief zijn, in plaats van verhelderend. Een aanvrager stelt hiertegenover dat de reviews weinig opbouwend en vragend waren. In haar ervaring was het een beoordeling en niet een review. Ze merkte hierbij ook op dat er grote verschillen zaten tussen de reviews en dit werd (volgens haar) ook opgemerkt door het subsidiebureau van haar instelling. Iets vergelijkbaars wordt opgemerkt door een commissielid. Hij vond de reviews vaak niet sterk, ook leken internationale referenten op een andere schaal te beoordelen (vaak positiever dan de commissie). Dit maakte het werk van de commissie lastiger, want het was niet de bedoeling dat zij de reviews nogmaals zouden doen.

De commissieleden is gevraagd om te reflecteren op de beoordelingsvergaderingen. Over het algemeen zijn ze ervaren als effectief. Wel wordt genoemd dat voorzitters moeten zorgen voor een

genuanceerd beeld, waarbij commissieleden ook aandacht besteden aan positieve kanten van voorstellen. Ook moeten de voorzitters oog hebben voor de mate waarin leden de stukken hebben gelezen. Een suggestie is om de leden een herinnering te sturen om tijdig met het lezen te beginnen. Er worden geen expliciete opmerkingen gemaakt over de formule die gebruikt wordt om tot een genormaliseerd eindcijfer te komen van de beoordelingen van de commissieleden. Een commissielid zegt ervan uit te gaan dat het NRO (en NWO) dit heeft afgestemd met een wiskundige.

Tot slot is er discussie over wat er gebeurt met aanvragen waarvan de beoordelingscore minimaal verschilt, maar toch het verschil maakt tussen toekennen en afwijzen. Een onsuccesvolle aanvrager die denkt dat zijn aanvraag om deze reden is afgewezen, had graag gezien dat het NRO een interviewronde toevoegt voor deze gevallen. Een andere suggestie is om afgewezen maar goed scorende aanvragen te ondersteuning bij het vinden van alternatieve financieringsopties.

#### Samenstelling van de beoordelingscommissies

Wat betreft de commissie wordt opgemerkt dat er veel roulatie is: iedere ronde zijn er nieuwe gezichten. Er is opgemerkt dat het laten inleiden van projecten door leden positief werkt. De aanvragers valt het op dat er vaak behoorlijke verschillen zitten in de reviews. Waarbij door commissieleden en aanvragers wordt opgemerkt dat één negatieve beoordelaar de definitieve beoordeling substantieel kan beïnvloeden. Verder valt het aanvragers die een vrijwel identieke aanvraag hebben ingediend in meerdere rondes op dat de beoordelingen sterk verschillen (bijvoorbeeld, in ene jaar niet gezien als een innovatief voorstel, terwijl wel in het jaar daarop). Dit suggereert een mate van subjectiviteit in het beoordelingsproces, waarbij de samenstelling van de commissie (o.a. disciplinaire kennis van de commissieleden) mogelijk een rol speelt. Specifiek voor de leadership fellowships noemt één onsuccesvolle aanvragers het opmerkelijk dat de commissie vooral bestond uit oudere mannen – en vroeg zich af of zij goed instaat zijn om te oordelen over de relevantie van onderwijsvernieuwingen.

De betrokkenheid van studenten bij het beoordelingsproces wordt door een commissielid en aanvrager expliciet genoemd als positief. Ook een student-lid noemde het een prettige ervaring. Hij voelde zich serieus genomen. Ook deelname van ondersteunend personeel (bijvoorbeeld leden van onderwijskundige diensten) wordt door een commissielid als positief ervaring.

## 7.6 Evaluatie van andere kenmerken van de Comenius-projecten

### Doelgroep

De commissieleden is gevraagd of zij ziet dat de doelgroep die het Comeniusprogramma moet aanspreken, ook deelneemt aan de oproepen tot het indienen van voorstellen. Over het algemeen is de indruk dat dit inderdaad het geval is. Hierbij wordt wel opgemerkt dat er nog altijd een onevenredige verdeling is van (succesvolle) aanvragers van bepaalde instellingen. Comeniusaanvragen lijken nog niet veel aandacht te krijgen, bijvoorbeeld van de kleine disciplinaire hogescholen. Genoemd is ook de indruk dat steeds meer onderwijskundigen aanvragen indienen. Wat betreft de leadership fellow is de deskundige kritisch: de aanvragers hebben niet allen bewezen leiderschap en zijn waarschijnlijk niet de toekomstige rectoren.

### Looptijd

De looptijd van de verschillende fellowships wordt door de geïnterviewde respondenten als voldoende beschouwd. Zo wordt gezegd dat bijvoorbeeld het teaching fellowship goed aansluit op de jaarcyclus in het onderwijs. Vanuit de succesvolle aanvragers is er waardering voor de flexibiliteit waarmee projecten verlengd kunnen worden. Wel zeggen meerdere aanvragers dat de resultaten vaak pas na

de looptijd gedeeld kunnen worden. Tevens wordt door één deskundigen opgemerkt dat de leadership fellowship misschien standaard vier jaar zou moeten zijn om zo ruimte te geven aan een promotietraject. Verder noemen veel succesvolle aanvragers de Coronacrisis al reden voor de noodzaak van een verlenging.

#### Hoogte van de beurs

Over het algemeen zijn de geïnterviewde respondenten tevreden met de hoogte van de beurzen. Gezegd wordt dat projecten zo geschreven worden dat het past binnen het beschikbare budget. Wel zijn er enige discussiepunten:

- De wenselijkheid van het opvoeren van kostbare externe partijen of van een kostbare hoogleraar met slecht een beperkte rol in de uitvoering van het project
- Kosten die geboekt worden voor ondersteuning vanuit de instelling, bijvoorbeeld vanuit onderwijskundige diensten. Mogelijk zou deze ondersteuning ook betaald kunnen worden uit reguliere budgetten. Dit laat ook commitment vanuit de instelling zien.
- De hoogte van de teaching-fellowbeurs is beperkt – zeker in vergelijking met onderzoeksgelden, en bevestigd – volgens een deskundige – het beeld dat onderwijs er minder toe doet.
- De toereikendheid van de beursomvang verschilt per discipline. Zo zegt een deskundige dat het mager is binnen de medische wetenschap, zeker in vergelijking met onderzoekfinanciering.
- Een overweging is om in iedere aanvraag verplicht een aantal uur of dagen te plannen voor deelname aan Comeniusnetwerkactiviteiten.

#### Beloning van individuele aanvrager tegenover het projectteam

Onderwijsprojecten worden altijd binnen een context uitgevoerd waarin ook anderen een rol hebben. Vrijwel alle aanvragen hebben daarom een projectteam. De beurs staat echter enkel op naam van de aanvrager, die ook alleen toegang krijgt tot het Comeniusnetwerk. Hoewel het door de geïnterviewden niet gezien wordt als groot probleem, kan wel overwogen worden om het Comeniusnetwerk open te stellen voor personen die een substantiële rol hebben bij de uitvoering van een groot Comeniusproject. Daarmee wordt het belang van teamwerk bij onderwijsinnovatie erkend.

#### Sterktes en zwaktes van de formele opzet van Comenius-projecten vanuit het perspectief van voormalige aanvragers

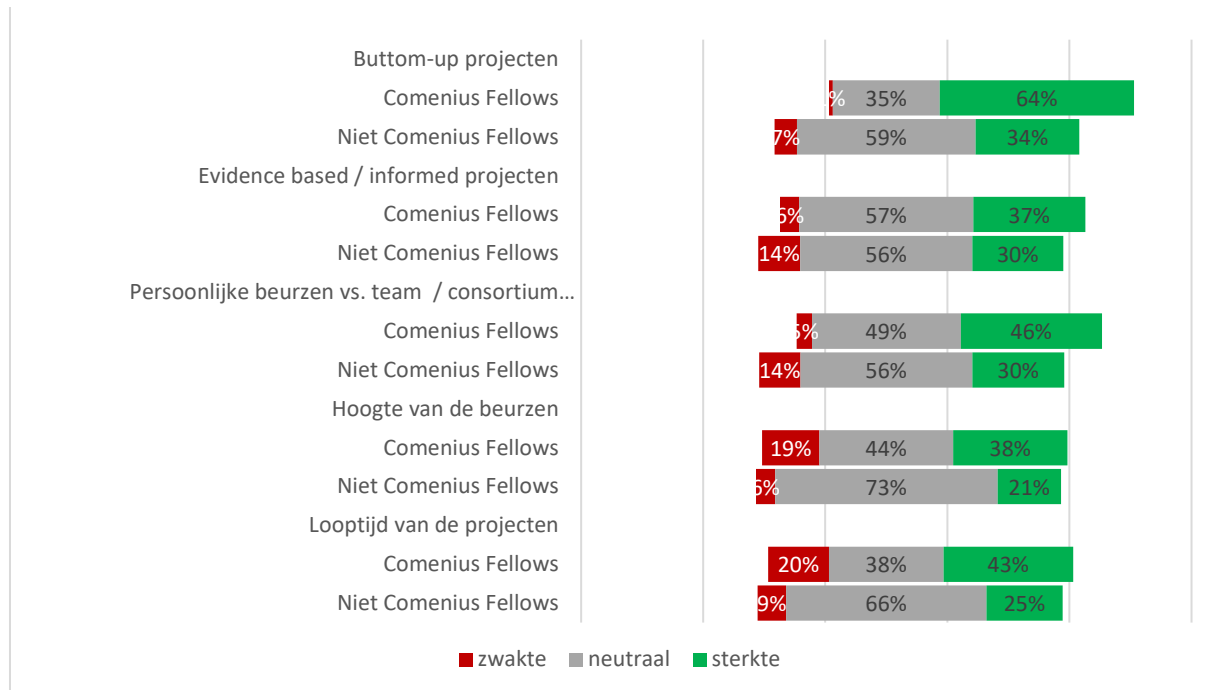
De door het Comeniusprogramma gefinancierde projecten aan Nederlandse hogescholen en universiteiten kenmerken zich, naast hun specifieke duur en omvang van de financiering, door het feit dat het evidence-based, bottom-up projecten zijn waarin teams van onderzoekers en docenten streven naar een verbetering of vernieuwing van het onderwijs in het hoger onderwijs. In de enquête werd de Comenius- en niet-Comeniusfellows gevraagd deze bijzondere kenmerken van de Comeniusprojecten te beoordelen op grond van de vraag of zij deze als sterke of zwakke punten van het programma beschouwen, dan wel of zij er ook neutraal tegenover kunnen staan. (figuur 7.9)

In het algemeen blijkt uit de antwoorden dat geen van de kenmerken door een meerderheid van de respondenten als een zwaktepunt van het programma wordt beschouwd. Slechts een vijfde van de Comeniusfellows noemt de duur en het niveau van de financiering als een zwak punt van het programma. De antwoorden maken ook duidelijk dat de meerderheid van alle respondenten neutraal staat tegenover de specifieke kenmerken van de projecten. Alleen voor het kenmerk "Bottom-up project" verklaart ongeveer twee derde van de respondenten dat zij dit als een sterk punt beschouwen.

De eerder gemaakte opmerking over de discrepantie tussen het individuele prestige voor de aanvrager en de niet-erkenning van de prestaties van het projectteam wordt door de meerderheid van de Comeniusfellows eerder neutraal of als een sterk punt ervaren. De niet-Comeniusfellows beoordelen

dit heel anders - hier is het 14% die dit kenmerk als een zwakte beschouwt. Het kan nodig zijn het interne perspectief, d.w.z. de perceptie van de persoonlijke effecten door de teamleden, nader te bekijken. Helaas kunnen we uit de huidige gegevens niet afleiden of het lidmaatschap van een Comenius-team positieve effecten heeft voor de teamleden. Dit is overigens wel genoemd door een geïnterviewde leadership fellow, die vooral loopbaaneffecten zag bij projectleden van zijn Comeniusproject.

Figuur 7.9: Beoordeling van specifieke kenmerken van Comenius-projecten, %.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

### Thema's

Vrijwel alle aanvragers en commissieleden zijn te spreken over het werken met thema's. Het zijn relevante en actuele thema's, die vaak – gezien het aantal aanvragen – de juiste snaar raken. De mate waarin thema's gebruikt worden om innovaties enigszins te sturen en om uitvoering aan nationaal beleid te geven wordt begrepen. Er wordt ook expliciet uitgesproken dat het vrije thema behouden moet worden, want dit geeft meer ruimte voor creatieve voorstellen. Wel plaatsen sommige aanvragers, commissieleden en vertegenwoordigers van instellingen kritische kanttekeningen bij het gebruik van thema's.

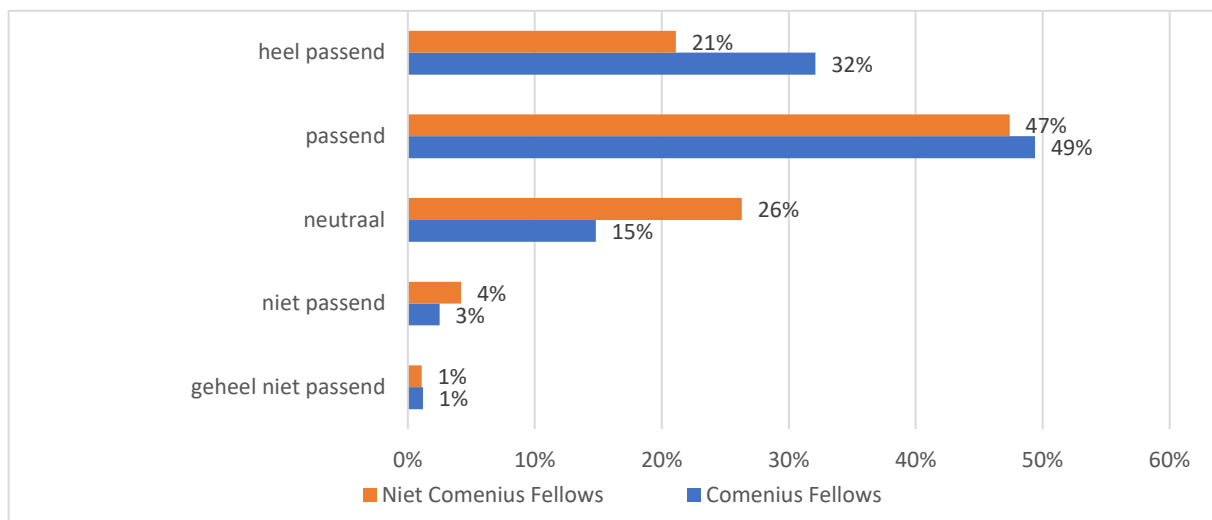
- Soms lijken ingediende aanvragen voor een bepaald thema beter te passen bij een ander thema.
- Sommige aanvragers maken een inschatting bij welk thema ze de meeste kans maken en schrijven hun voorstel hiernaartoe, terwijl het beter zou passen in een ander thema. Een gevolg is 'gaming' en ongelijke slagingskansen.
- Het is te overwegen om ook thema's te gebruiken voor de leadership fellows, zo komen er substantiële projecten op thema's die relevant zijn voor het hele Nederlandse hoger onderwijs en kunnen aanvragers meer van elkaar leren.
- De thema's sluiten niet per se aan op de onderwijsrealiteit van sommige disciplines (bijv. geneeskunde en kunst) en kleine hogeronderwijsinstellingen (bijv. kleine pabo's). Het zou goed zijn om te controleren of de hbo en wo disciplines in enige mate zich herkennen binnen de thema's.



- Thema's worden in beperkte mate uitgewerkt bij de opzet van een ronde, waardoor aanvragers en commissieleden een eigen beeld hebben over wat het thema omvat. Op dit vlak kan onduidelijkheid ontstaan.
- Als de meeste aanvragen voor het vrije thema zijn, zijn de overige thema's wellicht niet heel relevant.
- Mogelijk kunnen thema's vastgesteld worden voor een langere periode. Dit geeft aanvragers meer tijd om projectvoorstellen uit te werken. Nu worden de thema's vlak voor de zomervakantie bekend gemaakt, waardoor er weinig tijd is om de thema's en plannen intern te bespreken. Tevens maakt het herhalen van thema's het mogelijk dat aanvragers een eerder afgewezen voorstel in verbeterde vorm nogmaals kunnen indienen.

In de enquête werd zowel aan de Comeniusfellows als aan de niet-Comeniusfellows gevraagd of de geselecteerde thema's voor het Comeniusprogramma geschikt waren voor de doelstelling om het onderwijs in het hoger onderwijs in Nederland te verbeteren. Over het geheel genomen vindt 80% van de Comenius-gezellen en 68% van de niet-Comenius-gezellen de thema's passend of zeer passend. Ongeveer een kwart van de niet-Comeniusfellows staat in deze kwestie neutraal. Respondenten die de thema's niet geschikt vinden, vormen in beide groepen een kleine minderheid. (figuur 7.10)

Figuur 7.10: Geschiktheid van thema's van Comeniusaanvragen bij de Comeniusdoelstelling?, %



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

### Status van het Comeniusprogramma

De commissieleden en vertegenwoordigers van instellingen zijn gevraagd om te reflecteren op de status van het Comeniusprogramma ten opzichte van het NWO-Talentprogramma (Veni, Vidi, Vici). De meeste geïnterviewden geven aan dat de status van het Comeniusprogramma nog niet vergelijkbaar is. Zo noemt een commissielid dat het op universiteiten nog voornamelijk draait om onderzoek. Ook zou de beperktere beursomvang een invloed kunnen hebben op de gepercipieerde status (het winnen van een Comeniusbeurs wordt door instellingen niet groots gevierd). Verder stelt een commissielid dat het NWO-talentprogramma beter de 'high-potentials' voor onderzoek weet te selecteren, terwijl het Comeniusprogramma (in het bijzonder de Leadership fellowship) over het algemeen nog (te) weinig impact weet te maken op carrières en op de zichtbaarheid van de fellows. Positiever is een ander lid, die ziet dat de status wel meer gelijk worden, en een vertegenwoordiger van een hogeschool die zegt dat het Comeniusprogramma binnen deze sector wel meer status heeft – en dat het programma ook nog tijd nodig heeft om zichtbaarder te worden. Qua zichtbaarheid zou volgens een instellingsvertegenwoordiger een nadrukkelijker rol voor het Ministerie van OCW zijn weggelegd in



de promotie van het Comeniusprogramma en sturing in de beschikbare gelden voor onderwijsinnovatie (bijv. Surf onderwijsprijs, hoger-onderwijspremie, OCW's city deal, versnellingsplan en versnellingsagenda met ICT) om fragmentatie te voorkomen. Tabel 7.3 geeft een overzicht van sterktes en zwaktes die in de interviews genoemd werden.

## 7.7 Waardering van het Comeniusprogramma en suggesties voor verbetering

Tenslotte willen wij ingaan op de algemene evaluatie van het Comeniusprogramma. We vroegen in de enquête naar de algemene waardering voor het programma en naar sterktes en zwaktes. Ook in interviews werden sterktes en zwaktes genoemd. We sluiten deze paragraaf af met de antwoorden op de suggesties voor verbeteringen uit de enquêtes.

In de enquête is gevraagd naar hoe respondenten de organisatie van het programma door het NRO, het effect van het programma op de studenten en op de vernieuwing van het onderwijs, en de ondersteuning van het NRO waarden. De waardering kon worden uitgedrukt in een cijfer beoordelen op een schaal van 1 tot 10, waarbij 10 staat voor de hoogst mogelijke waardering. De Comeniusfellows waardeerden de 'impact van het Comeniusprogramma op onderwijsvernieuwing' het hoogst, terwijl de niet-Comeniusfellows de 'organisatie van het Comeniusprogramma door het NRO' het hoogst waardeerden. Over het geheel genomen scoren de Comeniusfellows beduidend hoger dan de niet-Comeniusfellows in hun waardering. (tabel 7.3)

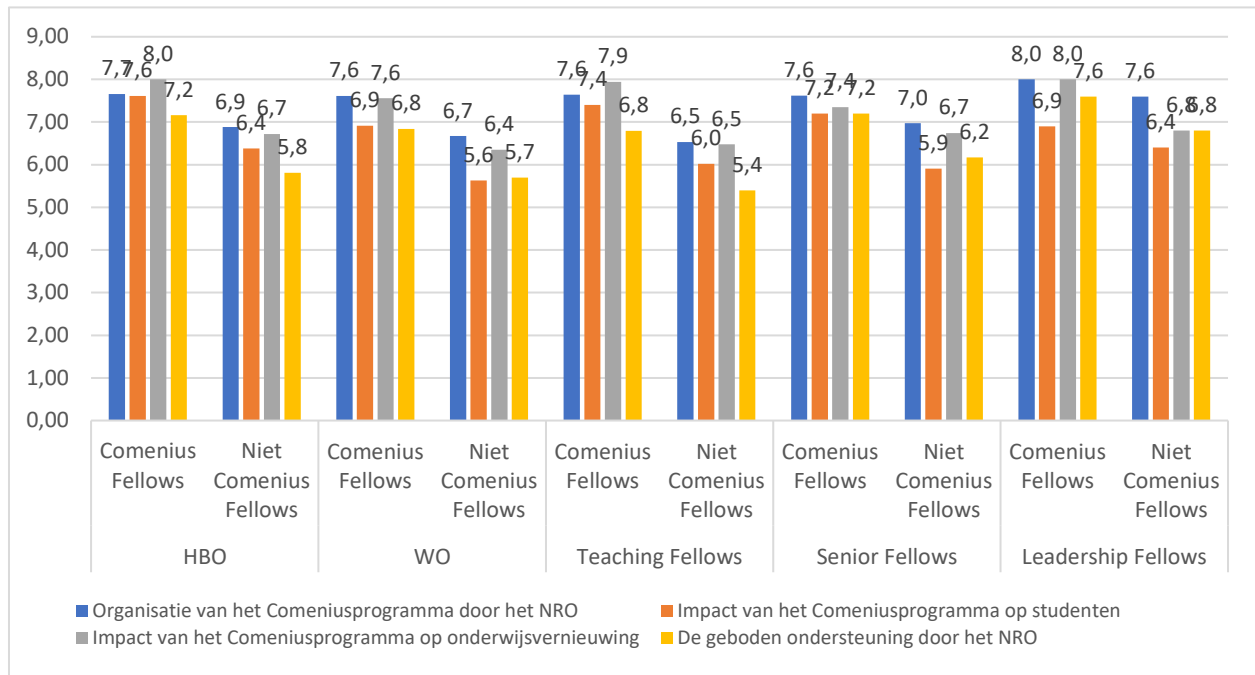
Tabel 7.3: Waardering van het Comeniusprogramma, Means, Standaarddeviatie, N

	Comeniusfellows			niet-Comeniusfellows		
	Mean	StD.	N	Mean	StD.	N
*Organisatie van het Comeniusprogramma door het NRO	7,68	1,12	78	6,76	1,56	92
*Impact van het Comeniusprogramma op studenten	7,29	1,36	77	5,98	1,97	89
*Impact van het Comeniusprogramma op onderwijsvernieuwing	7,79	1,35	77	6,58	2,04	89
*De geboden ondersteuning door het NRO	7,00	1,48	77	5,79	1,87	89

Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021, \* sig. < 0.05 (Verskil Comenius vs. niet-Comeniusfellows)

Dit evaluatiepatroon is ook te zien wanneer we kijken naar de subgroepen in de steekproef: de Comeniusfellows in alle subgroepen beoordelen het effect op de vernieuwing van het universitair onderwijs het hoogst, terwijl de niet-Comeniusfellows vooral onder de indruk waren van de organisatie van het programma door het NRO. Deze evaluaties geven dus ook weer welke ervaringen de fellows tot dusver met het programma hebben opgedaan of welke contacten zij hebben gehad. Met name het effect van het programma op de studenten wordt door de niet-Comeniusfellows lager beoordeeld als door de Comeniusfellows. (figuur 7.11)

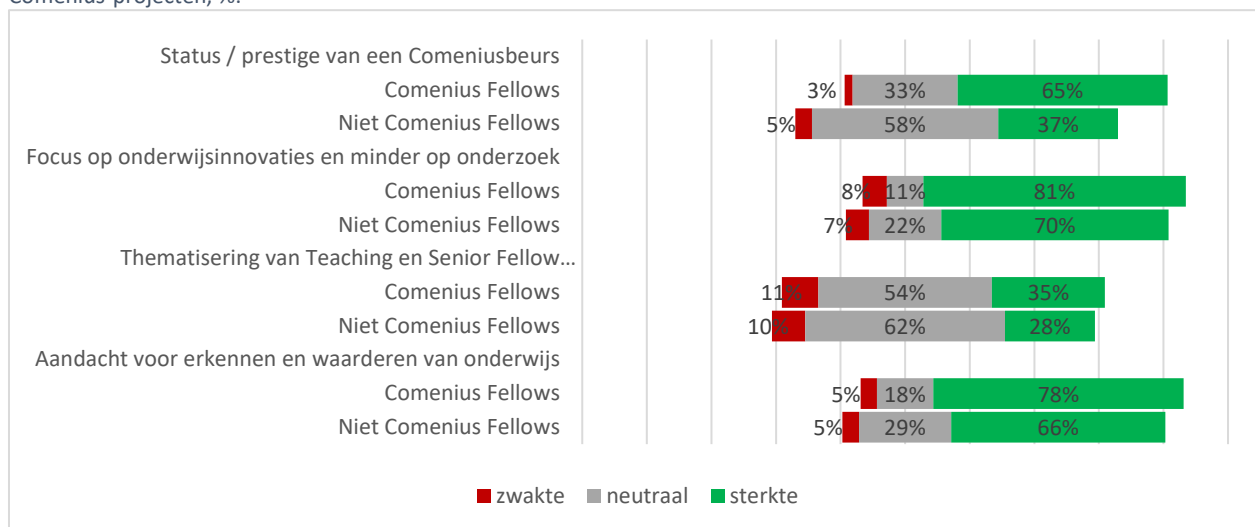
Figuur 7.11: Waardering van het Comeniusprogramma, gemiddelden



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

In de enquête werden de Comeniusfellows en de niet-Comeniusfellows gevraagd of zij de specifieke aandachtspunten en de algemene doelstelling van het Comeniusprogramma als sterkte of zwakte beschouwen. De 'Focus op onderwijsinnovaties en minder op onderzoek' en het aspect 'Aandacht voor erkennen en waarderen van onderwijs' worden door een meerderheid van de Comenius- en niet-Comeniusfellows als een sterk punt ervaren. Het aspect "Thematisering van teaching en senior fellow Comeniusprojecten" wordt door de respondenten grotendeels neutraal beoordeeld. Voor bijna twee derde van de Comeniusfellows is de "status/prestige van een Comeniusbeurs" een sterk punt van het programma. Slechts een minderheid van de respondenten in beide groepen beschouwt de genoemde aspecten als zwakke punten. (figuur 7.12)

Figuur 7.12: Beoordeling van sterktes en zwaktes Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows: Focus en doelstelling van Comenius-projecten, %.



Bron: CHEPS Enquête Comenius Evaluatie, 2021

In de interviews werd in een open vraag gevraagd naar sterktes en zwaktes van het programma. Het levert een palet van indrukken op, met terugkerende issues. De meest genoemde sterkte is dat het programma de waardering en het belang van onderwijs vergroot binnen instellingen en zo ook het HRM positief beïnvloed. Veel zwaktes verwijzen naar de procedures, restricties bij aanvraag, en de kwaliteit van de aanvragen. Wat betreft de netwerkvorming, wordt dit zowel als sterkte als zwakte beschouwd. (tabel 7.4)

Tabel 7.4: Genoemde sterktes en zwaktes Comeniusprogramma door geïnterviewden

Sterktes	Zwaktes
De status van het Comeniusprogramma zit goed, begint te lijken op onderzoek.	Lead van Ministerie van OCW is niet verstandig (om politieke redenen toekennen van beurzen)
Internationaal wordt positief tegen het Comeniusprogramma aangekeken	In 2018 stond organisatie in kinderschoenen: het had professioneler kunnen worden aangepakt. NRO zou van NVAO kunnen leren (en vice versa)
Comeniusprogramma geeft aandacht aan onderwijs	Zichtbaarheid van het Comeniusprogramma
Het Comeniusprogramma richt zich op onderwijs. Het benadrukt de breedte van het academisch bedrijf.	Terugkoppeling vanuit Comenius. Wat waren de effecten van de toegekende projecten?
Waardering van onderwijs	
Het Comeniusprogramma staat dicht bij het onderwijs: dat is mooi	Procedure is zwak: het is een stevige procedure voor met name de TF
Het heeft de onderwijskant van de van de academische wereld goed op de kaart gezet. Dus helpt daarbij om het weer in balans te krijgen.	Korte doorlooptijd: aanvragers moeten snel reageren
Innovatie is sterk; docenten op de vloer bied je de gelegenheid om hun passie uit te voeren	Weerwoord lastig door weinig constructieve feedback vanuit commissie
Poging om onderwijs te professioneler door heel gericht financieringsinjecties te geven aan mensen die front runners zijn in het onderwijs.	Aanvraag en beoordelingsprocedures (vooral op criteria en samenstelling commissie).
	Samenstelling beoordelingscommissies
Aanvragers worden lid van het Comeniusnetwerk: kan waardevol zijn.	Samenhang reviewers en commissie
Netwerkvorming	De procedures houdt de logica van het wetenschapsbedrijf in stand. Excellentie wordt beloond door gelijkaardige trajecten
Het Comeniusprogramma is verbindend: het brengt mensen bij elkaar en er is een kruisbestuiving.	
Vanuit Comeniusnetwerk veel activiteiten.	Kwaliteit van de aanvragen
Landelijke zichtbaarheid en mensen verbinden (onderwijsfestival is erg sterk), Hierdoor is onderwijsnetwerk groter geworden.	Kwaliteit van de aanvragers: doelgroep is ambigue.
	Gemiddeld genomen weinig kwaliteit, want weinig persoonlijke kwaliteit (zijn niet de toppers). N.B. het moeilijk om persoonlijke kwaliteit te meten (vs. onderzoek) moet in geïnvesteerd worden.
Carrièreperspectief	Aanvragen voor achterstallig instellingsbeleid.
Mogelijkheid voor docent om een eerste stap te zetten in onderzoek.	
Beperkt aantal mensen zichtbaarheid geven, dat is belangrijk. Want dat worden rolmodellen. Dat gebeurde ook met veni, vidi, vici. Ze gingen een vooraanstaande rol spelen in de faculteit.	Aanvragen op gebied van professionalisering van docenten, waarmee baat bij student indirect is, mogen niet worden ingediend
Het Comeniusprogramma heeft het HR-beleid van instellingen een zet gegeven.	Onderwijs is een team aangelegenheid, maar er is geen optie om een Comeniusbeurs voor een team te krijgen
	Meer kleine beurzen
	Meer financiering op wezenlijke vernieuwing

Het Comeniusprogramma heeft het HR-beleid van instellingen een zet gegeven. De gelaagdheid van het programma (d.w.z. de treden)	De kleine programma's krijgen slechts 50.000 Euro
Het Comeniusprogramma heeft het HR-beleid van instellingen een zet gegeven. De gelaagdheid van het programma (d.w.z. de treden)	Een netwerk met honderden mensen is minder effectief
	Comeniusnetwerk kost veel tijd, vraagt co-financiering van instellingen, past niet binnen een project
Goed dat het zowel voor hbo als wo is. Dit is ook interessant in het Comeniusnetwerk. Beide zijn bezig met parallelle zaken.	Door de instelling geen vrijstelling gekregen van onderwijstaken: uitvoeren van Comeniusproject kwam boven op de onderwijstaken – en wordt gedaan in overuren.
Samenwerking hbo en wo	
Je kan een Comeniusproject met een klein consortium doen	Het accreditatiestelsel beperkt de ruimte voor onderwijsvernieuwing. Dit betekent dat de impact van het Comeniusprogramma beperkt is.
	Externe financiering voor onderwijsinnovaties is nog vreemd bij instellingen (ten opzichte van onderzoekfinanciering)
Open source benadering	
Docenten worden binnen de commissie ook geprikkeld door het lezen van andere aanvragen	

Bron: CHEPS Interviews Comenius Evaluatie, 2021

Tenslotte, aan het eind van de enquête is gevraagd om suggesties te doen om het programma te verbeteren. Respondenten gebruiken de mogelijkheid ook om hun waardering voor het programma te geven of specifieke klachten te noemen. We nemen de antwoorden vrijwel ongewijzigd op, maar met enige structurering. Gezien het verschil in waardering op onderdelen door Comeniusfellows en niet-Comeniusfellows zijn de suggesties uitgesplitst naar deze twee subgroepen en vervolgens om onderwerp geordend. (tabel 7.5)

Tabel 7.5: Suggesties voor de verbetering van het Comeniusprogramma

Heeft u suggesties voor het NRO om het Comeniusprogramma te verbeteren?
<b>Comeniusfellows</b>
Het is echt een onderscheidend kenmerk van het programma dat het zich richt op onderwijsvernieuwing, en dat onderwijsvernieuwing mogelijk maakt die niet lukt met de reguliere financiering.
Ik ben altijd erg tevreden met NRO (in hoe zij ondersteunen, bereikbaar zijn, vriendelijkheid etc. ). Wat ik een minder punt vind aan Comenius is dat het soms lijkt als docenten gaan vernieuwen wanneer zij een beurs ontvangen. Maar mensen zouden sowieso vernieuwingen moeten doorvoeren als er bewijs is dat dit het onderwijs verbetert, en als dit kan zonder veel kosten te maken.
Ik ken het netwerk vooral vanuit de KNAW, dus kan nog niet veel zeggen over NRO. Persoonlijk contact met de secretarissen en de vrijheid die zij hebben werkt heel goed vind ik. Belangrijk om binnen het netwerk goed out of the box te blijven denken.
Het voelde niet alsof ik deel uitmaakte van een netwerk, misschien had ik zelf meer initiatief moeten nemen maar een keer halverwege een bijeenkomst zou prettig zijn geweest
Nog meer samenwerking met Comenius-netwerk, om zo gezamenlijk zowel bottom-up initiatieven te ondersteunen, maar tevens activiteiten te ondernemen zodat er ook een vernieuwing op gang gebracht wordt op bestuurlijk niveau. Op dit moment is die kloof mijns inziens nog te groot, en wordt de instelling zelf vaak onvoldoende meegenomen in al de initiatieven op teaching & senior fellow niveau. Dat kan demotiverend werken, en geeft bovendien geen strategische boost aan onderwijsvernieuwing als geheel.
ik vind de procedure lang en wat gevraagd wordt aan projecten "hoog" om voor relatief weinig geld naast je eigen werk te doen in weinig tijd. De aanvraag moet je wel schrijven alsof je bergen kan verzetten in die tijd en ik heb geprobeerd om het wel realistisch (genoeg) te houden, maar alleen al een ethische procedure duurt bij

ons best wel lang en dat snoept allemaal tijd weg bijv. die je niet goed kunt inschatten van tevoren. Maar dat is meer algemeen voor alle beurzen denk ik; al komt het sterker naar voren in korte beurzen zoals Comenius dat je daardoor niet kan waarmaken wat je graag wilt waarmaken en hebt aangevraagd.
Er zijn geen instituutsoverstijgende beurzen en de hbo/wo scheiding wordt strikt gehanteerd, terwijl binnen het ComeniusNetwerk (en andere netwerken) innovatieve ideeën voor samenwerking tot stand komen. Voeg een Comenius Collaborate beurs toe aan het huidige palet.
Minisymposium door alle beurswinnaars organiseren
Voor veel docenten is dit type projecten nieuw, er is denk ik wel behoefte aan iemand om mee te sparren hoe het gaat, dat mag iemand van NRO bureau zijn maar kan ook buddy zijn uit eerdere ronde.
Meer persoonlijke ondersteuning in de uitvoering
Nog meer bekendheid, ondersteuning bij promotie van de projecten
Ondersteuning in de vorm van verandermanagement
Minder preselectie op de universiteiten afdwingen. Dus ipv 1 senior fellow per faculteit bijv. 3 in ieder geval de kans geven een vooraanvraag in te dienen. Nu wordt het toch weer afhankelijk van je netwerken binnen de universiteit en krijgen de usual suspects meer kansen dan anderen.
Zorgen dat management zich committeert aan onderwijsvernieuwing
Meer toezicht vanuit NRO op de instellingen en de manier waarop de beurs ter beschikking gesteld wordt van de aanvrager. Omdat het 1ste geldstroom is, loopt dit anders dan bij NWO beurzen. Ik heb 6 maanden moeten wachten en mijn project is daardoor ook vertraagd.
Misschien zou het goed zijn om hier bij aanvang ook afspraken over de maken met de fellow en de instelling.
Zorg voor een vervolg van deze mooie projecten
<b>niet-Comeniusfellows</b>
Eerst even kijken wat er al is voordat er geld gegeven wordt aan innovatie (wat eigenlijk inkoop is van bestaand programma)
Meer mogelijkheden en middelen voor meer projecten
Meer aandacht voor institutionele inbedding van onderwijsinnovaties en minder focus op "technische innovaties" (digitale tools)
Let op dat de onderlinge concurrentie niet te groot wordt en er niet te veel innoveren om het innoveren zijn. Zorg dat docenten leren hoe hun innovatie aansluiten bij de huidige opleidingen en geef nog meer docenten de kans om met wat extra financiering hun onderwijs te verbeteren.
Wees transparant en maak onderscheid hbo en wo projecten, geef meer ruimte om aanleiding doel en product toe te lichten
Helder richten op waarderen leiders in onderwijs (innovatie) OF op innovatieprojecten.
Niet alleen onderwijskundig
Niet te veel focus op dat het voor alle studenten voordeel moet opleveren
Informatie voorziening NRO opeens, komt laat, nu ook over de informatiebijeenkomst. Vreemd.
Vergeleken bij NWO programma's is de beoordelingsprocedure bij het Comeniusprogramma vrij zwak. De beoordelingspanels bestaan vooral uit onderwijsprofessionals met weinig ervaring met wetenschappelijke peer-review. Het programma is teveel gericht op praktisch toegepaste onderwijsprojecten die buiten een individuele opleiding (of aanverwante opleidingen) weinig waarde hebben en te weinig gericht op thema's die breder spelen.
meer tijd tussen de rondes om te kunnen schrijven
Ik vind goed dat mensen worden geadviseerd om wel/niet uit te werken. Misschien kan die verhouding nog wat anders? Het uitwerken is echt veel werk.
Maak de criteria duidelijker, geef wat meer ruimte om een project goed uit te leggen in de aanvraag, maak de beoordelingscommissie vakkundiger, lees aanvragen zorgvuldiger, schiet niet te snel af en geef bij afwijzing meer feedback, eventueel met een repliekoptie. Kijk meer naar wat een docent al heeft gedaan met pilots en beloon meer concrete projecten die bekende problemen oplossen en minder aanvragen die hip klinken maar vaak verzanden in vaag gefröbel (ik ken er een paar).
Helderheid creëren over criteria
Verder: evidence based is prima — maar ook een heel benauwend criterium. Voor veel vernieuwing is geen evidence

Innoveren en evidence-based handelen bijt elkaar soms. Je moet gebruik maken van een evidence-based aanpak, omdat je dat doet wordt het project als weinig innovatief gezien. Dus daar zou ik meer ruimte geven. Verder zou in de planning door het jaar meer rekening kunnen worden gehouden met het ritme van schooljaren.

Minder nadruk op "hot" ideeën, meer aandacht voor wat echt werkt op de werkvloer

Respect applicants by providing specific, useful feedback on applications.

Misschien andere/betere/meer professionele reviewers zoeken? Maar ja, is erg moeilijk dat weet ik.

Er wordt gezegd nadruk op onderwijsvernieuwing en minder op onderzoek, maar door de reviewers werden eigenlijk alleen maar vragen gesteld over onderzoek en onderbouwing met onderzoek. Als je echt iets nieuws doet is dat lastig. Mijn indruk was dat de reviewers vooral ervaring hadden met het beoordelen van onderzoeksaanvragen en niet met onderwijs aanvragen. Dat vind ik persoonlijk heel jammer

Stop beoordelingscircus; organiseer een loting.

Ja meer kijken naar diversiteit van aanvragers en andere doelgroepen stimuleren om een aanvraag te doen. Misschien ook andere aanpak in plaats van zeer gerichte westerse aanpak.

Wellicht kunnen jullie kijken of je partijen met vergelijkbare thema's aan elkaar kunt koppelen?

Ja, focus is nu nog teveel op docent-onderzoekers in plaats van docenten. Focus mag meer komen te liggen op ondernemerschap in de zin van het uitdragen van ideeën (ik bedoel daarmee niet het commercieel verkopen van ideeën). Ook kost het schrijven van een aanvraag veel tijd en geld en worden docenten binnen hun instelling soms onmogelijk gemaakt om een aanvraag in te dienen omdat lectoraten altijd op zoek zijn naar meer geld. Dat is geen verwijt naar lectoraten maar wel een observatie dat daarmee de kansen voor andere docenten er minder zijn. De procedure is heel erg gericht op het ouderwets schrijven van een aanvraag. Dat is jammer. Ik zou veel meer voorstander zijn van houden van pitches en de meest interessante ideeën eruit pikken om steunen bij het schrijven van een aanvraag. De procedure nu is heel erg gericht op de bureaucraten in het onderwijs, niet op de innovators.

Ik vrees dat het Comeniusprogramma in de kern niet doet waar het kennelijk voor is: het stimuleren van onderwijsinnovatie door docenten. Innovatie betekent in de praktijk heel vaak dat je iets doet dat weliswaar voor de wereldliteratuur niet nieuw is, maar wel voor jouw instelling en misschien voor Nederland. Laat aanvragers beter uitleggen waarom het voor hen, hun programma en voor hun instelling vernieuwend is en beoordeel daarop. Dat maakt het programma veel toegankelijker.

## 8 Conclusies en aanbevelingen

Het Comeniusprogramma is in 2017 van start gegaan met een eerste ronde voor het indienen, beoordelen en selecteren van aanvragen voor een teaching fellowship. Sindsdien zijn elk jaar voor elk van de drie fellowships aanvraagrondes geweest. Na vier doorlopen cycli is het vanuit beleidsoptiek een goed moment om te evalueren en te leren van de ervaringen. Wel is de wens om impact te kunnen zien en daarmee volledig doelbereiking van het programma te meten, wellicht wat vroeg. Immers onderwijsprojecten moeten worden uitgevoerd en innovaties hebben in het algemeen tijd nodig om goed ingebed te raken in de opleiding en instelling.

Conform de evaluatievragen van het NRO hebben we toch de evaluatie zoveel mogelijk gericht op de vraag of er impact is op onderwijsvernieuwing en of er impact is op loopbanen van Comeniusfellows en in hoeverre de aanvraag- en beoordelingsprocessen daarin doelmatig zijn. We hebben daarbij voor ogen gehouden dat het Comeniusprogramma zelf ook een vernieuwing is in het Nederlands hoger onderwijs. In zijn opzet en uitvoering volgt het principes en procedures voor competitieve onderzoekfinanciering. Die zijn goed ingebed en sluiten aan bij hoe het onderzoek is georganiseerd binnen de instellingen, en vooral de universiteiten. Maar of het daarmee ook werkt voor onderwijsvernieuwing was bij de invoering onzeker.

We zien de evaluatie, en dit concluderend hoofdstuk is ook vanuit die optiek geschreven, als een mogelijkheid om de balans op te maken. Dit doen we in twee delen. In het eerste deel proberen we een steeds een kort en een uitgebreider en genuanceerder antwoord te geven op de drie evaluatievragen.

1. Wat is de impact van Comeniusprojecten op het onderwijs binnen de opleiding, instelling en op nationaal niveau, en welke factoren kunnen die impact vergroten?
2. Wat is de impact van het verkrijgen van een Comeniusbeurs op de carrière en professionele ontwikkeling van de projectleiders, en welke factoren kunnen die impact vergroten?
3. In hoeverre zijn de aanvraag- en beoordelingsprocedures per trede doelmatig?

In het tweede deel formuleren we aanbevelingen voor versterking van beide functies van het programma, met als doel om het Comeniusprogramma verder in te bedden in het Nederlands hoger onderwijs.

### 8.1 Impact op het onderwijs.

In hoeverre weet het Comeniusprogramma vernieuwing van het onderwijs te realiseren binnen opleidingen, instellingen en op nationaal niveau? Het korte antwoord is dat op basis van de ervaringen van de Comeniusfellows zelf de projecten direct leiden tot verbeteringen in het eigen onderwijs. Het aanbod van het onderwijs wordt vernieuwd, de betrokkenheid van studenten wordt groter, de relevantie wordt verbeterd en de effectiviteit van het onderwijs wordt (daarmee) vergroot. Het is waarschijnlijk dat er ook onderwijs-impact is op het niveau van de instelling omdat Comeniusfellows gezien worden binnen de instelling als onderwijsexpert en bij besluitvorming worden betrokken. Maar of dat structureel gebeurt en of dat daadwerkelijk er toe leidt dat daarmee innovaties in gang gezet worden is niet zeker. Op nationaal niveau wordt er door de Comeniusfellows geen impact ervaren van de projecten. Experts die geïnterviewd zijn, observeren dat het bestaan van het programma heeft geleid tot meer aandacht voor het belang van onderwijs, nationaal en binnen instellingen.

De breedte van de evaluatie maakt het mogelijk om te kijken naar de mechanismes die impact van projecten en programma faciliteren en belemmeren. Het korte antwoord sluit aan bij de ervaringen met stimuleringsprogramma's voor hoger onderwijs in het buitenland. Ook daar zien we dat projecten directe impact hebben op het onderwijs waar het project zich op richt, maar dat verdere verspreiding binnen de instelling en (inter)nationaal moeilijk is. We weten ook uit die studies dat de eigen instelling een belangrijke rol speelt bij bestendiging van de impact en verspreiding van de resultaten. Daarnaast is de professionele ontwikkeling van een innovatieve docent van belang, ook in termen van netwerkvorming, zichtbaarheid en reputatie.

In de evaluatie ziet we een gemengd beeld voor wat betreft de blijvende impact op de opleiding, binnen de instelling en op nationaal niveau. Positief is dat de Comeniusbeurs leidt tot professionalisering van de docent. Deze heeft meer tijd voor ontwikkeling van onderwijs, breidt zijn netwerk van onderwijsprofessionals uit en wordt zichtbaarder als expert. Uit de resultaten blijkt ook dat de aanvragers sterker gemotiveerd zijn om vernieuwing van het onderwijs te realiseren, dan om hun loopbaanmogelijkheden te verbeteren. Positief voor het realiseren van impact is dat de projecten ondersteund worden door onderwijsonderzoek, waarbij met name als dit leidt tot monitoring en effectmeting de resultaten direct gebruikt kunnen worden voor optimalisering van de innovatie. Wat hierbij opvalt is dat deze positieve factoren werken bij alle drie de type beurzen en bij universiteiten en hogescholen.

De directe effecten op het onderwijs worden ook ervaren worden door de niet-Comeniusfellows die met andere middelen dan een Comeniusbeurs hun projectidee konden uitvoeren. Dat wijst erop dat het Comeniusproject niet uniek is als het gaat om vernieuwing van het hoger onderwijs. We weten dat er naast het Comeniusprogramma ook andere nationale stimuleringsinitiatieven zijn voor innovatie van het hoger onderwijs, zoals de Versnellingsagenda met ICT, de City Deals met OCW, het kennisknooppunt hoger onderwijs en kwaliteitsafspraken tussen OCW en de hoger-onderwijsinstellingen. Deze bredere aandacht voor onderwijsvernieuwing maakt de kans groter dat de projectresultaten ingebed kunnen worden in of aanhaken bij bredere vernieuwingstendensen. In de evaluatie hebben we zo'n dynamiek overigens nog niet waargenomen.

We zien in de resultaten ook belemmerende factoren. Uit de resultaten blijkt dat de verwachting van de aanvragers dat er effecten zijn buiten het eigen onderwijs laag is. Interviews en enquêteresultaten geven de indruk dat de disseminatiecomponent van de projecten niet groot is. Dat de verwachting laag is, kan ook komen door de directe omgeving. Via interviews en de enquêtes blijkt dat opleidingen en instellingen het realiseren van de doelstellingen van het project niet faciliteren, en in sommige gevallen zelfs belemmeren. Het Comeniusproject wordt dan gezien als een project van één docent. Zelfs sommige leadership fellows, die voorgedragen zijn voor selectie vanuit de instelling, geven zulke signalen.

Bij competitieve programma's is het onvermijdelijk dat de middelen niet evenredig verdeeld worden en een groter effect heeft bij het ene deel van de doelgroep dan bij het andere. De verdeling van Comeniusprojecten lijkt echter niet alleen veroorzaakt te worden door de competitiviteit van het programma. Er is ook verschil in ondersteuning en betrokkenheid van instellingen. Niet alle instellingen ondersteunen de indiener, en daar waar het wel gebeurt en de aanvraag succesvol is zijn er signalen dat de ondersteuning verdwijnt bij de uitvoering van het project. Wat ook opvalt is dat niet alle hogescholen deelnamen aan het Comeniusprogramma. Met name de kleinere en gespecialiseerde instellingen doen niet mee. Ook is de spreiding van het aantal projecten per instelling, per student en per staf lid bij hogescholen veel onevenwichtiger dan bij universiteiten. Ook onder sommige hogescholen die wel meedoen, zijn er die relatief weinig projecten per student en staf lid.



Een belemmerende factor die algemeen geldt voor onderwijsinnovaties is dat er geen goede mechanismes zijn om succesvolle verbeteringen (uit de innovatie) te verspreiden. Wetenschappelijke resultaten vinden hun weg via wetenschappelijke conferenties en publicaties. Technische innovaties via de markt. En vernieuwingen in de geneeskunde kunnen onderdeel worden van protocollen en richtlijnen. Onderdeel van het Comeniusprogramma is het Comeniusnetwerk, dat een vehicle zou kunnen zijn voor de verspreiding van de impact. In hoeverre dat ook het geval is, blijft op basis van onze resultaten onduidelijk. Het netwerk lijkt wel bij te dragen aan de professionalisering van de Comeniusfellow.

## 8.2 Impact van op de carrière en professionele ontwikkeling

Naast de doelstelling om het onderwijs te verbeteren heeft het programma tot doel om medewerkers van universiteiten en hogescholen carrière te kunnen laten maken op basis van onderwijsprestaties. Dit betekent meer verscheidenheid in loopbaantrajecten binnen het hoger onderwijs. Een doelstelling die nauw aansluit bij het programma Erkennen en Waarderen, waarmee met name binnen de universiteiten wordt geprobeerd de dominantie van onderzoekprestaties bij beoordeling en bevordering van wetenschappelijke staf terug te dringen en meer diversiteit aan talent te benutten.

De resultaten van de enquête laten zien dat het Comeniusprogramma een positieve significante impact heeft op de ontwikkeling van de Comeniusfellows als onderwijsprofessionals. Zij hebben meer tijd om aan een onderwijsvernieuwing te werken, hun zichtbaarheid wordt groter en hun netwerk binnen de eigen instelling (teaching en senior) en daarbuiten (senior and leadership) is gegroeid. Tevens melden zij dat het werkplezier en hun motivatie is toegenomen. Deze laatste twee impacts zien we ook bij niet-Comeniusfellows die met andere middelen hun idee voor onderwijsinnovatie proberen te realiseren, maar dit heeft veel minder impact op hun professionele ontwikkeling.

We mogen concluderen dat, zoals ook verwacht werd bij de introductie, en ook in de interviews naar voren kwam, dat het programma zelf, en het verkrijgen van de beurs een directe impact heeft op de mogelijkheid en middelen voor docenten om zich op het onderwijs verder te professionaliseren. De beurs geeft een signaal af binnen de instelling dat zij gemotiveerd en geschikt bevonden zijn om onderwijs te vernieuwen en daarmee verkrijgen zij al snel de status van onderwijsexpert. Daarmee komen ze ook in contact met andere onderwijsvernieuwers, en het Comeniusnetwerk faciliteert die netwerkvorming.

Deze ontwikkeling zou verder gestimuleerd kunnen worden als deze versterking van de professionele autonomie zich vertaalt in functieverbetering. Het Comeniusprogramma heeft echter niet dat effect op loopbanen. De kans van Comeniusfellows op een vast contract, salarisverbetering of promotie neemt niet toe. Dit blijkt ook als wij kijken naar de functiemobiliteit van Comeniusfellows in de periode tussen de aanvraag en zomer 2021. Ten opzichte van de niet-Comeniusfellows is deze mobiliteit lager – zij het niet significant. Opmerkelijk genoeg is het verschil het sterkst binnen de subgroep van aanvragers van senior fellowships. Van alle aanvragers is hun aanvraag sterker gemotiveerd door loopbaanverbetering. Echter, onder de senior fellows, die dus succesvol waren in hun aanvragen, is er minder mobiliteit dan onder vergelijkbare aanvragers die niet succesvol waren.

Er lijken een aantal factoren mee te spelen bij het ontbreken van deze impact. Het idee van drie treden in het Comeniusprogramma is geïnspireerd op het Career Framework for University Teaching (CFUT) dat drie stappen onderscheidt in de ontwikkeling van effectieve docent naar (inter)nationaal leider in hoger onderwijs uitzet. Eenzelfde traject is te herkennen in de ontwikkeling tot onderzoeker van postdoc naar hoogleraar, waarin de *veni, vidi en vici*-beurs kunnen faciliteren. Daarmee sluit het

programma aan op het functiemodel binnen de universiteiten, maar niet binnen dat van de hogescholen. Die kennen alleen de functie docent 2 en docent 1 en leidt verdere interne promotie juist naar managementfuncties en minder betrokkenheid bij het onderwijs.

Maar ook binnen de universiteiten lijkt de implementatie van 'erkennen en waarderen' nog niet zo ver dat het idee van onderwijscarrières is vertaald in loopbaanbeleid en voorwaarden voor bevordering naar hogere functies. Comeniusbeurzen kunnen wel een ondersteunend argument zijn bij bevordering, maar hebben nog niet de status die Vernieuwingsimpuls beurzen al snel hadden na invoering.

Een derde factor die de impact op loopbanen lijkt te belemmeren is dat ook binnen de selectieprocedure onduidelijkheid lijkt te zijn hoe het CFUT is te gebruiken. De interviews met panelleden geven aan dat de selectiekracht van het criterium onderwijservaring en onderwijsvisie van aanvragers zwak is. Idealiter zou dat richtinggevend zijn voor (a) welke aanvragers er in principe in aanmerking komen voor een teaching, senior of leadership fellowship ter ondersteuning van een volgende loopbaanstap en (b) de reikwijdte van de onderwijsvisie die van een aanvrager verwacht mag worden.

### 8.3 Doelmatigheid van de aanvraag- en beoordelingsprocedures

NRO, als uitvoeringsorganisatie binnen NWO, heeft een rijke ervaring met geïnstitutionaliseerde competentie in het organiseren van aanvraag- en beoordelingsprocedures voor onderzoekfinanciering. Het is duidelijk dat de procedures binnen het Comeniusprogramma hierop voortbouwen. In hoeverre dat doelmatig is, is onzeker. Uit ons overzicht van buitenlandse ervaringen met vergelijkbare programma's blijkt dat er weinig bekend is over effectiviteit van verschillende selectiemethoden.

De resultaten van de evaluatie laten zien dat de betrokkenen positief zijn over hoe het NRO de aanvraag- en beoordelingsprocedures heeft georganiseerd. De ondersteuning door het programmabureau wordt gewaardeerd. De stappen in de aanvraagprocedures zijn helder. Wel wordt door sommigen opgemerkt dat de aanvraagprocedure tijdrovend is, en is er de terechte vraag of de tijdsinvestering in relatie tot de hoogte van de beurs voor teaching fellows wel evenredig is.

Wat betreft de uitkomst van de beoordeling is er groot verschil in hoe de beoordelingen worden gewaardeerd. Onder Comeniusfellows, succesvolle aanvragers is er geen kritiek. Niet-succesvolle aanvragers zijn daarentegen zeer kritisch. Dat er wel enige grond lijkt te zijn voor de kritiek van de niet-succesvolle aanvragers, blijkt uit de ervaringen van de panelleden met het gebruik van de beoordelingscriteria. Zij ervaren dat criteria die bedoeld zijn om de doelstellingen van het programma te operationaliseren, onvoldoende helder zijn bij de selectie van voorstellen. Het gaat met name om het criterium innovativiteit en het (gecombineerde) criterium onderwijservaring en onderwijsvisie. Hierboven hebben we al opgemerkt dat het feit dat het criterium onderwijservaring en onderwijsvisie, in de woorden van een van de panelleden, weinig selectiekracht heeft. Mogelijk draagt dit bij aan het onvoldoende realiseren van de impact op de loopbaan die het Comeniusprogramma beoogt.

Het effect van de onzekerheid over het criterium innovativiteit op de doelmatigheid van de beoordelingsprocessen is minder duidelijk. Wel wordt door sommige betrokkenen opgemerkt dat het niet altijd de meest innovatieve projecten zijn die worden geselecteerd. Ook kan het er toe leiden dat de relevantie van de projecten inderdaad beperkt zijn tot de context van de aanvrager. In ieder geval maakt de onzekerheid het voor beoordelingspanels moeilijk om goed te beoordelen en voor *peers* en het bureau om overtuigende en consistente argumenten te vinden bij beoordeling en afwijzing van voorstellen.

## 8.4 Aanbevelingen

Het Comeniusprogramma veronderstelt dat de twee doelstellingen om onderwijsvernieuwing te stimuleren en om onderwijscarrières mogelijk te maken en te faciliteren, met elkaar verbonden zijn en via hetzelfde mechanisme, de Comeniusbeurzen, gerealiseerd kunnen worden. De evaluatie laat zien dat op het individueel niveau deze veronderstelling terecht is. De Comeniusfellows kunnen dankzij de beurs het onderwijs waar zij bij betrokken zijn vernieuwen en hun professionele positie als docent en onderwijsexpert wordt versterkt.

Op instellingsniveau en op nationaal niveau is onduidelijk of de twee doelstellingen met elkaar verweven zijn, en op die niveaus liggen wel de uitdagingen voor de verdere ontwikkeling van het Comeniusprogramma. Immers de beoogde impact op die niveaus worden nog onvoldoende gerealiseerd. We bespreken daarom voor beide doelstellingen apart hoe het Comeniusprogramma meer impact kan hebben.

### Versterking van instrument voor onderwijsvernieuwing

Het versterken van de functie voor onderwijsvernieuwing ligt het meest in lijn met de wijze waarop het programma nu functioneert. De evaluatie suggereert een aantal stappen voor de verdere ontwikkeling van het Comeniusprogramma langs deze lijn.

Ten eerste is het nodig om het begrip onderwijsinnovatie en het criterium 'mate van innovativiteit' verder te ontwikkelen. Dit maakt het beter mogelijk om goede calls te schrijven die duidelijk maken aan aanvragers wat het doel is van het programma, het thema dat centraal staat, en welke projecten passen bij welk type beurs en voor panels om die projecten te selecteren die innovatief zijn.

Het kan daarbij behulpzaam zijn om verschillende type projecten te onderscheiden, zowel naar welke innovativiteit wordt nagestreefd, en naar de reikwijdte van de impact. Gedacht kan worden aan een onderscheid tussen:

- projecten op initiatief van individuele docenten die mogelijkheden bieden voor vernieuwing van hun eigen onderwijs in lijn met het thema van de aanvraag. Bijvoorbeeld door nieuwe didactische methoden te adopteren, nieuwe leerdoelen uit te werken in nieuwe inhoud of door te experimenteren met nieuwe onderwijsvormen en gebruik van technologie, en
- projecten op initiatief van opleidingen en instellingen die grootschalig vernieuwingen willen realiseren, en waarbij de aanvrager als projectleider functioneert, de commitment van de instelling gezekerd is, bijvoorbeeld in de vorm van co-financiering en andere ondersteuning bij de uitvoering.

Ten tweede kan de legitimering van het Comeniusprogramma worden versterkt. Nu is het programma een van de onderwijsvernieuwingprogramma's, waarbij de onderscheidene legitimatie vooral lijkt te liggen in de koppeling met de doelstelling om de onderwijsloopbanen te faciliteren. Om ten minste het onderscheid met reguliere onderwijsverbetering duidelijk te maken, die instellingen geacht worden zelf te kunnen financieren, zouden een aantal kenmerken verder uitgewerkt kunnen worden. Mogelijkheden daarvoor zijn:

- De thematische sturing bij de aanvraagronde actiever door te zetten bij de uitvoering van de projecten, in de vorm van netwerkvorming rond de thema's en eventuele top up beurzen mogelijk te maken, die tot doel hebben gezamenlijk resultaten van meerdere projecten in een thema door te ontwikkelen en te verspreiden.
- Meer aandacht besteden aan de kwaliteit van de impact van projecten en te verwachten dat disseminatiestrategieën opgenomen zijn in het projectplan – en worden uitgevoerd.

- Commitment van instellingen bij disseminatie binnen de instelling, bijvoorbeeld in de vorm van niet-gebudgetteerde ondersteuning vanuit de onderwijskundige dienst.
- Voor de grotere projecten is het daarbij van belang dat er een commitment is van de instelling voor de implementatie van de vernieuwing, bijvoorbeeld in de vorm van co-financiering.

Een belangrijk kenmerk van het programma is de onderzoekcomponent. Het is een faciliterende factor bij het realiseren en bestendigen van innovaties, mits het onderzoek in dienst blijft staan van de onderwijsvernieuwing. Als het onderzoek te veel een eigen rol krijgt, ontstaat het gevaar dat het Comeniusprogramma te veel een stimuleringsprogramma wordt voor onderwijsonderzoek in plaats van onderwijsinnovatie en niet bijdraagt aan de professionalisering en carrières van docenten, maar aan die van onderwijswetenschappers.

Tot slot, een belangrijk kenmerk van het Comeniusprogramma is het Comeniusnetwerk. Uit de evaluatie is niet duidelijk geworden in hoeverre het netwerk op dit moment een functie heeft voor het realiseren van onderwijskundige impact op stelselniveau. Het ligt voor de hand om met de leden van het netwerk te bespreken of deze functie moet en kan worden versterkt.

#### Versterking als hefboom voor het creëren en faciliteren van onderwijsloopbanen

Uit de evaluatie blijkt dat op dit moment het Comeniusprogramma nog niet heeft geleid tot het mogelijk maken van onderwijscarrières in het hoger onderwijs en daarmee het creëren van verscheidenheid aan loopbaantrajecten. Om deze functie wel te realiseren zal niet alleen het programma zich verder moeten ontwikkelen, maar ook instellingen bereid moeten zijn, of uitgedaagd moeten worden, hun HRM beleid aan te passen.

Aanpassing van beide kanten is dus nodig. Deze evaluatie gaat niet over de instellingen, maar de resultaten laten zien dat het Comeniusprogramma de hefboomrol zou kunnen vervullen, als instellingen het idee van loopbaanontwikkeling op basis van onderwijsvernieuwing en -prestaties verder moeten operationaliseren binnen het interne loopbaanmodel. Op dit moment lijken onderwijsprestaties vooral als aanvullende prestaties te worden beschouwd, en worden daarmee een extra taakbelasting bovenop onderzoekprestaties en regulier onderwijsverplichtingen. Aanvragen, voortzettingen en uitbreiding van (ook succesvolle) Comeniusprojecten is dan onaantrekkelijk vanuit een loopbaanperspectief. In hoeverre een goede aansluiting kan worden gerealiseerd binnen het huidige functiemodel in het hbo is onduidelijk.

Bij de uitvoering van het Comeniusprogramma kan strikter dan nu het criterium onderwijservaring en onderwijsvisie worden gebruikt, en kan er een koppeling gemaakt worden tussen de aard van de projecten en de loopbaanperspectieven van indieners. Daarmee wordt duidelijker hoe een Comeniusfellowship bijdraagt aan een volgende stap in de onderwijscarrière. Het CFUT van Graham biedt daarvoor mogelijkheden, maar er zijn ook andere modellen denkbaar die het bijvoorbeeld voor hogescholen makkelijker maken om HRM beleid aan te laten sluiten bij het Comeniusprogramma.

#### Tot slot

In het begin van dit hoofdstuk is opgemerkt dat het Comeniusprogramma zelf een innovatie in het hoger onderwijs in Nederland is. Ook uit evaluaties van buitenlandse programma's blijkt hoe lastig het is om onderwijsvernieuwing te stimuleren in het hoger onderwijs. We hopen dat onze resultaten bijdragen aan de verdere ontwikkeling van het programma en helpen om te leren hoe hoger onderwijs kan worden gestimuleerd. Dat zal niet alleen een taak van het programma zijn. Het programma kan hierin alleen succesvol zijn als het anderen daarbij weet te betrekken.

## Bibliografie

European University Association (2019). *Career paths in teaching. Thematic Peer Group Report; Learning & Teaching Paper #2*. Brussels.

Graham, R. (2018). *The Career Framework for University Teaching*, report for the RAE, London

Min OCW (2015). *De waarde(n) van weten: Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025*.

Smart, F., Asghar, M., Campbell, L. A., & Huxham, M. (2019). Electing to speak: professional dialogue in the context of Fellowship of the Higher Education Academy. *International journal for academic development*, 24(3), 232-245.

van Dijk, E. E., van Tartwijk, J., van der Schaaf, M. F., & Kluijtmans, M. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*, 100365.

van Lin, R. (2020). *Onderwijs carrières in het HBO en WO: de impact van het Comeniusprogramma en de rol van onderwijsinstellingen*. NRO.

Warnes, Mark, 2020, Questioning the Impact of Teaching Fellowships on Excellent Teachers. In *Postdigit Sci Educ*. DOI: 10.1007/s42438-020-00107-6.