

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/24555>

Please be advised that this information was generated on 2019-03-23 and may be subject to change.

Onderwijs carrière in de Medische Wetenschappen

Verslag van de afsluitende forumdiscussie

P.M.J. Stuyt

Samenvatting

Aan het slot van het lustrumsymposium Onderwijs carrière in de Medische Wetenschappen ter gelegenheid van het 45-jarig bestaan van de Nijmeegse medische faculteit werd een forumdiscussie gehouden teneinde zicht te krijgen op het feitelijke en gewenste beleid betreffende dit thema. Vijf van de acht faculteiten waren vertegenwoordigd op het niveau van leidinggevend en op onderwijsgebied.

Van belang is dat de faculteit de onderwijs-taak in kwantitatieve en kwalitatieve zin zichtbaar maakt. De faculteiten moeten laten zien hoe inspanningen op het gebied van onderwijs gehonoreerd worden. Het oordeel van de studenten speelt hierin een belangrijke rol. Onderwijsevaluatiegegevens dienen besproken te worden bij functioneringsgesprekken, bij beslissingen over benoeming en bevordering, of het nu om hoogleraren of om universitair (hoofd)docenten gaat. Ook het oordeel over de onderwijsprestatie van een totale vakgroep of discipline is informatief.

Het personeelsbeleid binnen de faculteiten moet erop gericht zijn dat personen met onderwijstalent een zodanige kans en honorering krijgen dat zij zich in de richting van onderwijs volledig kunnen ontplooiën en inzetten. In de discussie werd duidelijk hoever de verschillende faculteiten op dit terrein gevorderd zijn en hoe de problematiek in de praktijk wordt benaderd.

Onderwijs carrière

Aan het slot van het symposium Onderwijs carrière in de Medische Wetenschappen ter gele-

genheid van het 45-jarig bestaan van de Nijmeegse medische faculteit werd een forumdiscussie over hetzelfde thema gehouden onder leiding van Prof. dr. M. Kramer, oud-voorzitter van het Discipline-overlegorgaan Medische Wetenschappen (DMW) van de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en voormalig decaan van de Faculteit der Geneeskunde van de Rijksuniversiteit Utrecht. Doel van de discussie was om leidinggevend en op onderwijsgebied bij de verschillende faculteiten uitspraken en standpunten te ontlokken omtrent het feitelijke en gewenste beleid rond het symposiumthema.

Aan de discussie werd deelgenomen door Dr. A. de Goeij, voorzitter van de opleidingscommissie te Maastricht, Prof. dr. H. Huisjes, decaan van de Faculteit der Medische Wetenschappen te Groningen, Dr. G. Pieters, portefeuillehouder onderwijs in het faculteitsbestuur te Nijmegen, Prof. dr. T. Sminia, voorzitter van het DMW van de VSNU en decaan van de Faculteit der Geneeskunde van de Vrije Universiteit te Amsterdam, Prof. dr. G. Visser, portefeuillehouder onderwijs in het faculteitsbestuur te Utrecht. De faculteiten van Leiden en Rotterdam en van de Universiteit van Amsterdam waren niet in de gelegenheid iemand af te vaardigen.

De discussie werd gevoerd aan de hand van stellingen die door de voorbereidingscommissie en de sprekers waren geformuleerd (cursief gedrukt).

Medische faculteiten doen er goed aan een stelsel van expliciete beoordeling voor hoogleraren en universitair (hoofd)docenten in te voeren. De taken onderwijs, onderzoek, pa-

tiëntenzorg en management dienen alle in de beoordeling betrokken te worden. De resultaten van de beoordelingen horen zichtbaar te zijn voor faculteitsraad, opleidingscommissie en wetenschapscommissie.

Het eerste deel van de stelling werd door de meeste forumleden onderschreven. Zowel op discipline/vakgroepsniveau als op individueel niveau moeten de onderwijsprestaties zichtbaar gemaakt worden; dit betreft enerzijds de omvang van de taak (ook in onderwijscommissies) en anderzijds de kwaliteit van het gegeven onderwijs. Daarbij wordt gewaarschuwd voor een te grote administratieve rompslomp. Het moet verder duidelijk zijn wat van de docent verwacht wordt; niet altijd is de taakopdracht onderwijs duidelijk omschreven en is aangegeven hoe de prestatie getoetst wordt.

Er werd voor gepleit aan te geven wat in iemands takenpakket op de voorgrond staat: onderwijs, onderzoek of patiëntenzorg. De titulatuur zou derhalve aangepast dienen te worden: de titel universitair hoofddocent (UHD) is dan gereserveerd voor de meest betrokkenen bij onderwijs; de anderen zouden universitair hoofdonderzoeker (UHO) of universitair hoofdspecialist (UHS) genoemd moeten worden.

Meer discussie was er over het laatste deel van de stelling. Hoe openbaar moeten de beoordelingen zijn? Bij volledige openheid zou er een verschil met het overige personeel ontstaan. Men is dan ook huiverig beoordelingen kenbaar te maken aan openbare gremia, zoals faculteitsraad en opleidingscommissie; bovendien hebben deze geen directe zeggenschap over individuele medewerkers. De beoordelingen dienen wel een rol te spelen bij functioneringsgesprekken en op het moment van bevordering naar een hogere schaal of rang; derhalve moet de directe supervisor, dus hoogleraar/afdelingshoofd, op de hoogte zijn. In sommige instellingen wordt door het faculteitsbestuur (en de raad van bestuur van het academisch ziekenhuis) periodiek ook met de hoogleraren een gesprek over hun functioneren gevoerd, waarbij de onderwijstaak expliciet aan de orde komt; bij minder goede onderwijsprestaties wordt naar een oplossing gezocht, bijvoorbeeld door deze taak naar een ander binnen de discipline over te dragen. Faculteitsraad en opleidingscommissie zouden wel op de hoogte moeten zijn van de onderwijsprestatie van een vakgroep in haar geheel; eigenlijk is de hoogleraar als hoofd verantwoordelijk voor het functioneren van afdeling en medewerkers. Tegelijkertijd werd ook gewaarschuwd voor een te eenzijdig accent op onderwijs waardoor de andere taken in de knel komen en negatief beoordeeld worden. Dit zou er eveneens voor pleiten eerder op vakgroepsniveau dan op het niveau van de individuele docent te oordelen.

Als kwaliteit van onderwijs serieus genomen wordt, is het noodzakelijk dat een stringent systeem gehanteerd wordt voor selectie en benoeming, opleiding en bij- en nascholing, beoordeling en beloning van docenten.

Met de strekking van de stelling zijn de forumleden het van harte eens. Verhoging van de onderwijskwaliteit vereist een organisatie waarin de onderwijstaak expliciet zichtbaar wordt gemaakt en een adequate honorering krijgt. Aan enkele faculteiten is het personeelsbeleid zodanig aangepast dat er op onderwijs toegesneden functieomschrijvingen zijn opgesteld met bijbehorende benoemingscriteria; hierdoor kunnen docenten om hun onderwijsinspanning worden beloond in hun carrière en kunnen zij zich middels gerichte cursussen verder professionaliseren in het onderwijs.

Er worden echter kanttekeningen bij de uitvoerbaarheid gezet. De facultaire budgetten zijn verdeeld en laten nauwelijks of geen ruimte voor nieuwe initiatieven. Er moet ruimte gemaakt worden voor deze extra onderwijs-

Er worden echter kanttekeningen bij de uitvoerbaarheid gezet. De facultaire budgetten zijn verdeeld en laten nauwelijks of geen ruimte voor nieuwe initiatieven. Er moet ruimte gemaakt worden voor deze extra onderwijs-

honorering, en dat gaat alleen via de weg van geleidelijkheid. Door afzondering van de onderwijstaak van andere taken dreigt het gevaar dat de onderwijstaak in verhouding niet aantrekkelijk genoeg is en men er daarom vanaf ziet.

Ten aanzien van de krappe facultaire budgetten kwam nog de suggestie om bij benoemingen niet meteen de hoogste inschaling te hanteren: dat heeft bovendien als voordeel dat er nog ruimte is mensen extra te honoreren als men boven het gemiddelde presteert op een der genoemde taken. Binnen het DMW zouden de faculteiten hier afspraken over dienen te maken.

Het is een illusie te veronderstellen dat een hoogleraar of universitair hoofddocent de taken onderwijs, onderzoek, patiëntenzorg en management tegelijkertijd en met dezelfde kwaliteit kan uitvoeren. Bij de formulering van leeropdrachten dient daarom te worden beschreven op welke taak primair de aandacht moet worden gericht.

In de praktijk blijkt deze stelling op te gaan. Het gaat niet om de formulering van de leeropdracht van hoogleraren en UHD's, want onderwijs is daarin uitdrukkelijk opgenomen; het probleem is juist dat zij op onderwijs niet of onvoldoende beoordeeld worden en er niet op afgerekend worden. Tevens werd gewezen op het belang van de brede taakstelling voor deze topfunctionarissen; van leidinggevend in een organisatie waarin naast onderwijs ook onderzoek en patiëntenzorg plaatsvinden, moet geëist worden dat zij op meerdere fronten actief zijn. Het moet natuurlijk mogelijk zijn dat een hoogleraar bepaalde taken delegeert; in dat geval dient hij of zij de medewerkers wel te kunnen motiveren en dat betekent een adequate onderwijsbeoordeling en -honorering. In dat verband worden de gunstige ervaringen met een aparte en zichtbare onderwijsorganisatie genoemd die onderwijs-

prestaties kwantitatief en kwalitatief in beeld brengt en individuele docenten en vakgroepen daarop afrekent.

Het oordeel van de student over de kwaliteit van het onderwijs dient richtinggevend te zijn voor het facultaire carrièrebeleid.

Er wordt grote waarde gehecht aan het oordeel van de studenten. Er blijken her en der verschillende meetinstrumenten gebruikt te worden, die elk voor- en nadelen hebben. Men zou aan de stelling het woord "mede" toegevoegd willen zien; het studentenoordeel staat niet op zichzelf en moet in samenhang met dat van de docenten worden gezien.

Minder goede onderzoeksprestaties blijven binnen een afdeling vrijwel nooit onopgemerkt; wil een minder goede onderwijsprestatie opvallen, dan moet de mening van de studenten gehoord worden. Het is essentieel dat deze meningspeiling op een adequate wijze organiseerd wordt. De hoogleraar/vakgroepvoorzitter moet deze informatie krijgen en gebruiken om medewerkers te corrigeren, te stimuleren en zonodig te belonen. Dat betekent dat hoogleraren op dit punt door de faculteit worden aangesproken om te zien of ze dit daadwerkelijk doen.

Professionalisering van docenten is noodzakelijk. Het is tot mislukken gedoemd wanneer het niet is ingebed in een systeem van evaluatie en feedback en niet is gekoppeld aan het personeelsbeleid en taakomschrijving.

Het belang van professionalisering van docenten is eerder door de medische faculteiten onderkend door de oprichting van de stichting Onderwijskundige en Didactische Ontwikkeling en Scholing (ODOS). Het is echter verspilling van energie om alle docenten zo intensief te scholen. Het is zaak personen met talent voor onderwijs te identificeren en de mogelijkheid te geven zich zo goed mogelijk

in die richting te ontwikkelen; daartoe behoort ook het volgen van professionele trainingen. De beloningsstructuur dient natuurlijk daarbij aangepast te zijn.

In het moderne wetenschappelijk onderwijs staat de student centraal; dit vergt een andere rol van de docent, die meer interacteert met de student. Los daarvan zijn er vele soorten docentenrollen te vervullen, die ieder hun eigen deskundigheid en eventuele aanvullende training vragen; ook dit geeft mogelijkheden docenten aan te spreken op hun individuele talenten en hen daarin verder op te leiden. In dit verband is het merkwaardig dat universitair onderwijs nog steeds geassocieerd wordt met frontaal hoorcollege-onderwijs en dat een deel van de universitaire status wordt afgeleid van het aantal colleges dat een docent geeft.

Tenslotte

Praten over carrièrebeleid heeft weinig zin zolang het primaat van het onderwijs niet is erkend.

De voorzitter Prof. dr. M. Kramer concludeerde op grond van de discussies en de voordrachten eerder op de dag dat iedereen het met deze stelling eens was. Daarbij moet erkend worden

dat overheidsmaatregelen, zoals rond het studiefinancieringssysteem, de budgetten voor het hoger onderwijs en de discussies rond de studeerbaarheid van de curricula, ertoe hebben bijgedragen dat het onderwijs weer hoog op de agenda staat, niet alleen in de politiek maar juist ook binnen de faculteiten, bij docenten en studenten. De bestuurders van faculteiten spelen hierop in, zoals tijdens de forumdiscussie werd toegelicht; er blijken verschillen in tempo waarmee men de mooie plannen kan en wil verwezelijken.

De voorzitter sloot de forumdiscussie af met een compliment aan de 45-jarige Nijmeegse Faculteit der Medische Wetenschappen, die deze gelegenheid had aangegrepen een symposium te wijden aan dit actuele onderwerp binnen het universitaire onderwijs.

DE AUTEUR

Dr. P.M.J. Stuyt, internist, afdeling Algemeen Interne Geneeskunde, Academisch Ziekenhuis Nijmegen, en voorzitter van het onderwijsmanagementteam geneeskunde en biomedische gezondheidswetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen.

Correspondentieadres

Dr. P.M.J. Stuyt, afdeling Algemeen Interne Geneeskunde, huispost 541, Academisch Ziekenhuis Nijmegen, Faculteit der Medische Wetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen, Postbus 9101, 6500 HB Nijmegen.