

Professionalisering van docenten

voorwoord

A.J.J.A. Scherpbier, H.A.P. Wolfhagen

Professionalisering van docenten is een onderwerp dat de laatste jaren toenemend in de belangstelling staat. Er zijn waarschijnlijk meerdere factoren verantwoordelijk voor de extra aandacht die professionalisering nu lijkt te krijgen. Een belangrijke algemene factor is ongetwijfeld de toegenomen aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs, die onder meer blijkt uit het belang dat wordt gehecht aan de visitaties van opleidingen en de studeerbaarheid van curricula.^{1 2} Voor de kwaliteit van het medisch onderwijs moet daarnaast genoemd worden de totstandkoming van het Raamplan 1994 artsopleiding.³ Het bijzondere van dit Raamplan is dat alle acht faculteiten het gezamenlijk eens zijn geworden over de eindtermen van de opleiding. Ook moeten de activiteiten van de Nederlandse Vereniging voor Medisch Onderwijs (NVMO) genoemd worden. De NVMO beijvert zich al jaren om het onderwijs binnen de universiteiten de plaats te geven die het verdient, namelijk een even belangrijke plaats als onderzoek.⁴ Een recente ontwikkeling waarbij de NVMO en de medische faculteiten samen werken aan de kwaliteit van het medisch onderwijs zijn de cursussen die gegeven worden in het kader van de Specialisatie Medisch Onderwijs.⁵

De belangstelling voor professionalisering blijkt onder meer uit het feit dat er conferenties over dit onderwerp worden georganiseerd. Gezien het belang van het thema voor de lezers van dit Bulletin is een aantal voordrachten van het lustrumsymposium "Onderwijs carrière in de Medische Wetenschappen" ter gelegenheid van het 45-jarig bestaan van de Nijmeegse medische faculteit (september 1996), bewerkt tot artikelen. In dit voorwoord wordt aandacht

besteed aan de inhoud van de in dit nummer van het Bulletin opgenomen artikelen. Ook wordt ingegaan op twee belangrijke onderwerpen, namelijk de relatie tussen onderzoek en onderwijs, en strategieën ter verbetering van de onderwijskwaliteit.

In het kader van professionalisering en mogelijkheden om carrière binnen het onderwijs te maken, is de verwevenheid van de academische taken een punt van discussie. Holdrinet bepleit het belang van een nauwe verwevenheid van onderwijs, onderzoek en patiëntenzorg. Hij stelt dat de te eenzijdige aandacht voor onderzoek en patiëntenzorg de afgelopen jaren heeft geleid tot isolering van het onderwijs. Om het evenwicht te herstellen moet het onderwijs zich profileren. Hij is van mening dat de verwevenheid op het niveau van zowel vakgroep als faculteit bewaakt moet worden en dat het voor de individuele medewerker mogelijk moet zijn - en zelfs gewenst is om kwaliteit op termijn te garanderen - om zich op een van de drie taken gedurende een bepaalde periode te profileren. Van der Meer belicht de onderwijsproblematiek vanuit een grote klinische afdeling. Hij besteedt aandacht aan de drie taken van een afdeling, waarbij hij stelt dat patiëntenzorg de hoogste eis stelt aan de tijdsbesteding van stafleden. Onderwijs en onderzoek strijden om de tweede en derde plaats. Voor de carrière van de individuele stafleden is het tot nu toe beter om zich te profileren met onderzoek dan met onderwijs. Deze situatie kan volgens hem alleen veranderen wanneer onderwijstaken als een (tijdelijke) hoofdtaak worden gezien en er een individuele onderwijshonorering op korte en op langere termijn wordt gerealiseerd. Alle faculteiten en

ziekenhuizen moeten hier gezamenlijke afspraken over maken, omdat anders stafleden beperkt worden in hun groei mogelijkheden doordat zij bij sollicitaties naar een functie in een andere faculteit of ziekenhuis weinig kans maken.

Van Os bespreekt de ontwikkeling van de onderzoeksprofilering. Hij waarschuwt voor het risico van de geringe betrokkenheid van onderzoeksgroepen bij het onderwijs. Naast ideële motieven zijn er volgens hem materiële prikkels noodzakelijk om onderzoekers bij het onderwijs te betrekken. De les die geleerd kan worden van het onderzoek is dat voor de profilering van het onderwijs performance-indicatoren van wezenlijk belang zijn. Zwierstra vestigt de aandacht op het belang van docententrainingen. Uit onderzoek blijkt dat goede docenten goed te onderscheiden zijn van slechte docenten. Hij beargumenteert de noodzaak van docententrainingen en de inbedding van dergelijke activiteiten in kwaliteitszorg en personeelsbeleid.

Plasschaert analyseert wat profilering van het onderwijs betekent voor de docenten. Hij concludeert dat er tegenwoordig een andere docent nodig is dan vroeger. Om enthousiaste en tevreden docenten te hebben en te houden is het van groot belang dat de docententaak voldoende bevrediging biedt. Voldoening is uiteraard persoonsgebonden, maar de organisatie kan hierbij een belangrijke rol spelen. Plasschaert is dan ook van mening dat de organisatie een duidelijk loopbaanbeleid voor docenten moet opzetten. Hij doet gedetailleerde suggesties hoe dit gedaan zou kunnen worden. Smal beschrijft verschillende performance-criteria, die ook door een aantal eerder geciteerde auteurs als een belangrijke voorwaarde voor profilering worden gezien. Hij benadrukt ook het belang van de zichtbaarheid van onderwijsprestaties, door bijvoorbeeld de auteur bij een examenvraag te vermelden. Stuyt geeft een samenvatting van de

forumdiscussie aan het einde van het symposium.

De relatie tussen onderzoek en onderwijs komt in verschillende artikelen aan de orde. Bij discussies over onderwijsprofilering en carrièremogelijkheden kunnen de emoties over dit onderwerp hoog oplopen. Een vaak gehoorde mening is bijvoorbeeld dat je geen goede academische docent kunt zijn als je niet zelf onderzoek doet. In de onderwijspraktijk blijkt dat een goede onderzoeker, hoe dat ook vastgesteld moge zijn, niet zonder meer een goede docent is. Een docent die zelf geen onderzoek (meer) doet, is niet zonder meer een slechte docent.

In de artikelen in dit nummer wordt terecht een genuanceerd beeld van deze relatie geschetst. De rode draad in de artikelen is dat de auteurs enig tegenwicht tegen de onderzoeksprofilering noodzakelijk vinden om het evenwicht tussen onderwijs en onderzoek te herstellen. Bij deze profilering gaat het om de profilering van individuele docenten, waarbij het individu een keuze moet kunnen maken, bij voorkeur gesteund door de organisatie, wat betreft loopbaanplanning. Er is immers niet één groep docenten, er zijn vele individuen met hun eigen specifieke bekwaamheden. De ene docent kan goede toetsvragen maken, de andere docent kan goed colleges geven, et cetera. Er is ook niet één groep onderzoekers, ook dat zijn individuen waarbij de ene onderzoeker ook een goede manager is en de andere onderzoeker ook goed kan schrijven, et cetera.

Hattie en Marsh beschrijven een aantal modellen, waarbij achtereenvolgens een negatieve correlatie, een positieve correlatie en geen correlatie tussen onderzoeksprestaties en onderwijsprestaties worden verondersteld.⁶ De conclusie van de door hen verrichte meta-analyse is dat er geen verband is. In de slotbeschouwing concluderen zij dat het belangrijk is om te onderzoeken waarom het geloof in de complementariteit bestaat. Volgens deze au-

teurs moet er ook verder onderzoek gedaan worden naar de relatie tussen onderwijs en onderzoek waarbij dan ook interveniërende variabelen meegenomen moeten worden. Zij zijn van mening dat faculteiten zowel onderwijs- als onderzoekstaken moeten belonen en een bewust beleid moeten voeren om de relatie tussen onderzoek en onderwijs te stimuleren door bijvoorbeeld docenten die beide taken goed weten te integreren extra te belonen.

Professionalisering, onderwijscarrière, onderwijsprofilering zijn in feite onderdelen van strategieën ter verbetering van de onderwijskwaliteit.

De onderwijskwaliteit wordt beïnvloed door de beschikbare faciliteiten en door de docenten die onderwijs geven, ontwikkelen en organiseren. Om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren zijn de docenten de belangrijkste factor. De inzet en (deels) de kwaliteit van de docenten wordt voor een belangrijk deel bepaald door de materiële en immateriële beloningsstructuur en dit is een onderdeel van de onderwijsprofilering.

De auteurs van de artikelen in dit nummer van het Bulletin zijn het er unaniem over eens dat er iets moet gebeuren met de onderwijsprofilering in de (medische) faculteiten. Terzijde zij opgemerkt dat zij door de lustrumcommissie wellicht ook daarop geselecteerd zijn. In dat geval vertolken zij de mening van een positieve selectie. De cruciale vraag is: hoe kan de onderwijsprofilering verbeterd worden. Door de auteurs van de artikelen wordt een aantal suggesties gedaan. Genoemd worden bijvoorbeeld het hanteren van performance-indicatoren en het geven van scholing. Over de performance-indicatoren is in het verleden vaak gesteld dat de kwaliteit van het onderwijs zo moeilijk te meten is. Dit geldt natuurlijk ook voor de kwaliteit van onderzoek, waar toch met indicatoren wordt gewerkt. De les die geleerd kan worden uit de profilering van onderzoek is dat het beoordelen van de kwaliteit een stimulerend effect heeft los van de

vraag hoe valide de indicatoren nu eigenlijk zijn. Twijfel aan de validiteit is dan ook geen reden om niet te proberen de kwaliteit van het onderwijs te meten. Bovendien gaat het om "indicatoren". Een andere suggestie was scholing van docenten door middel van docenten-training. Inmiddels is er veel ervaring opgedaan met dergelijke trainingen.

Wilkerson en Irby, die beiden hun sporen verdiend hebben op dit terrein, stellen dat het er eigenlijk om gaat hoe gestimuleerd kan worden dat stafleden een goede academische carrière kunnen maken.⁷ Uit hun ervaring is gebleken dat er aandacht besteed moet worden aan de professionele ontwikkeling, wat betreft zowel onderwijs als onderzoek, en dat de onderwijskundige scholing gestimuleerd moet worden. Het is ook belangrijk dat er goed gekeken wordt naar de organisatie en dat er scholing wordt gegeven voor leidinggevende functies. Het beeld dat Wilkerson en Irby schetsen, maakt duidelijk dat het niet alleen zou moeten gaan over een cursus, college geven of toetsvragen maken. Vertaald in "modern jargon" gaat het eigenlijk over het verstandig gebruik van menselijk kapitaal. De faculteit moet doelen hebben en nagaan hoe deze doelen met alle medewerkers bereikt kunnen worden. Verbetering van de onderwijskwaliteit zou, als er studenten op de faculteit worden toegelaten, uiteraard een van deze doelen moeten zijn. Ook andere auteurs wijzen erop dat scholing alleen effectief is als deze past in het totale facultaire beleid.^{8,9} Dit vergt wel een cultuurverandering, die veel inspanning en ook tijd zal kosten. Omdat het personeel van een faculteit en ziekenhuis de grootste en relatief constante kostenpost is, zijn deze inspanningen verantwoord.^{8,9} Bovendien zijn de stafleden uiteindelijk de enigen die voor kwalitatief goed onderwijs (en onderzoek) kunnen zorgen. Het invoeren van individueel personeelsbeleid dat past in het totale facultaire beleid lijkt dan ook nogal vanzelfsprekend. Praktisch is dit echter waarschijnlijk allemaal

niet zo eenvoudig in onze faculteiten te realiseren, omdat de belangen van de onderwijsorganisatie, de vakgroep, de afdeling, het onderzoeksinstituut, et cetera soms niet dezelfde lijken te zijn. Een van de aanbevelingen die dan ook gedaan worden in het kader van de strategieën om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, is dat de verschillende groeperingen in een faculteit het met elkaar eens moeten zijn over het beleid en dus ook over de belangen.^{8,9} Dit vereist een lange adem, omdat het invoeren van een dergelijk plan alle betrokkenen veel tijd kost en er 5-7 jaar voor moet worden uitgetrokken.⁸ In de praktijk van de nederlandse faculteiten kan een dergelijk plan over langere termijn moeilijk te realiseren zijn omdat bestuurlijke functies frequent wisselen. Wellicht zijn er via de mogelijkheden van de MUB meer garanties voor continuïteit

Literatuur

1. Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU). Gids voor de onderwijsvisitaties. Utrecht: VSNU, 1995.
2. Wijnen WHFW, Wolfhagen HAP, Bie D de, Brouwer OG, Ruijter CTA, Vos P. Te doen of niet te doen? Advies over de studeerbaarheid van onderwijsprogramma's in het Hoger Onderwijs. Leiderdorp: Graficon, Ministerie van O & W, 1992.
3. Metz JCM, Pels Rijcken-Van Erp Taalman Kip EH, Brand-Valkenburg BWM van den. Raamplan 1994 artsopleiding. Nijmegen: Universitair Publikatiebureau, 1994.
4. Bouman LN, Rossum HJM van. Een terugblik op 25 jaar NVMO. Bulletin Medisch Onderwijs 1997;16(1):48-53.
5. Fluit CRMG, Scherpbier AJJA, Metz JCM. Professionalisering van docenten: recente ontwikkelingen. Bulletin Medisch Onderwijs 1995;14(2):59-62.
6. Hattie J, Marsh HW. The relationship between research and teaching. A meta-analysis. Review of Educational Research 1996;66(4):507-42.
7. Wilkerson LA, Irby D. Strategies for effecting change in teaching practices: a review of current models. In: Scherpbier AJJA, Vleuten CPM van der, Rethans J-J, Steeg AFW van der, redactie. Advances in medical education. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1997:23-9.
8. Nieman LZ, Donoghue GN, Ross LL, Movahan PS. Implementing a comprehensive approach to managing faculty roles, rewards and development in an era of change. Acad Med 1997;72(6):496-504.
9. Evans CH. Institutional challenges posed by faculty development. Acad Med 1997;72(6):477-80.