

Notitie

# *Onderwijs moet ook lonen*

MEER AANDACHT VOOR ONDERWIJS IN HET  
PERSONEELSBELEID

Werkgroep HRM

Oktober 2002

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>Aanleiding.....</b>	<b>4</b>
<b>De huidige status van onderwijs in het personeelsbeleid.....</b>	<b>5</b>
<b>De mening van de student .....</b>	<b>7</b>
<b>Aanbevelingen voor een nieuw beleid .....</b>	<b>9</b>
<b>Bijlage: uitkomsten per opleiding .....</b>	<b>11</b>

## **PF**

Traverse 0.21

Postbus 513

5600 MB Eindhoven

Telefoon: 040 – 247 4221

E-mail: [pf@tue.nl](mailto:pf@tue.nl)

Internet: [www.tue.nl/pf](http://www.tue.nl/pf)

## **Inleiding**

Dit is de eindnotitie van de werkgroep HRM van de PF. De werkgroep bestaande uit Jessica Curta, Maartje van Dalen, Matthijs Vogelaar en Gijs van der Wielen, had als doel om te komen tot aanbevelingen om onderwijs meer aandacht te geven in het personeelsbeleid.

Hiervoor is een klein onderzoek gehouden onder studenten en er zijn gesprekken geweest met onder andere het hoofd van DPO, de heer O.B. van Nugteren.

## Aanleiding

Bij de PF bestaat het idee, dat onder andere door overvolle agenda's en toenemende studentenaantallen de druk op docenten toeneemt, wat niet ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs. Vaak wordt onderzoek als veel belangrijker ervaren en bovendien worden docenten voornamelijk op onderzoeksresultaten beoordeeld. Aangezien onderwijs naast onderzoek de kerntaak is van de universiteit, mag de aandacht hiervoor niet achterblijven. In het Verkiezingsprogramma 2002 van de PF is hierover dan ook het volgende geschreven:

*"Het leveren van goed onderwijs is een kerntaak van de universiteit. Hiervoor is het noodzakelijk dat docenten kennis van zaken hebben en goed doceren op een enthousiaste en stimulerende wijze. Docenten hebben daar echter zelf ook motivatie voor nodig. Voor een docent is het belangrijk te weten wat de mogelijkheden zijn om zijn/haar loopbaan te ontwikkelen. Een goed en overzichtelijk Human Resource Management (personeelsbeleid in de meest brede zin van het woord) blijkt bij de faculteiten te ontbreken. Daarnaast worden op dit moment de waardering en doorstroommogelijkheden voornamelijk bepaald door prestaties op onderzoeksgebied; onderwijs wordt hierbij nauwelijks betrokken. De kwaliteit van het onderwijs kan daardoor in gevaar komen. Een docent krijgt voor het waarborgen hiervan immers weinig waardering.*

*De PF is ervan overtuigd dat iedereen op de TU/e recht heeft op goede begeleiding; studenten bij hun studie, docenten in hun loopbaan. Om te zorgen voor een stimulerende werksfeer voor iedereen, met enthousiaste en betrokken docenten, is een goed personeelsbeleid nodig. Dat beleid moet een instrument zijn om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en waar mogelijk te verbeteren. Het geven van goed onderwijs moet gewaardeerd worden en carrièremogelijkheden bieden. Dat de universiteit een betere werkgever voor docenten wordt, is zeker ook van belang voor studenten. Hun onderwijs zal er immers op vooruit gaan. Aan de hand van deze notitie willen we deze visie concreter maken door aanbevelingen te geven om tot een prominentere plaats van onderwijs in het personeelsbeleid van de TU/e te komen.*

De notitie is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt beschreven wat de huidige status van onderwijs in het personeelsbeleid is en welke rol DPO (Dienst Personeel en Organisatie) hierbij speelt. Om te bepalen in hoeverre onze ideeën overeenkomen met de ideeën van studenten van de verschillende opleidingen hebben we een klein onderzoek uitgevoerd. De uitkomsten hiervan staan beschreven in hoofdstuk 3, de resultaten van dit onderzoek zijn te vinden in de bijlage. Hoofdstuk 4 tenslotte geeft een overzicht van de zaken die de PF graag verbeterd ziet als het gaat om de waardering van onderwijs op de TU/e.

## **De huidige status van onderwijs in het personeelsbeleid**

"Mensen maken kennis. Universiteiten moeten de beste onderzoekers en docenten aan zich kunnen binden. Daar is een modern personeelsbeleid voor nodig.

De maatregelen die de universiteiten in dit verband in gang hebben gezet of willen zetten, zijn:

- Een verdere professionalisering van het loopbaanbeleid.
- Inspelen op de individuele behoeftes en mogelijkheden van werknemers.
- Meer nadruk op competentiegericht handelen.
- Intensivering van scholing en opleiding."

Uit: Kennis voor Kansen. Prioriteiten van de universitaire branche voor de kabinetsperiode 2002-2006, position paper van de VSNU, Utrecht, april 2002.

Naar aanleiding van een aantal gesprekken met personeelsfunctionarissen op verschillende faculteiten en met de heer Van Nugteren, hoofd DPO, kunnen we de volgende zaken constateren met betrekking tot de status van onderwijs in het personeelsbeleid van de TU/e.

Binnen DPO (Dienst Personeel en Organisatie) worden momenteel grote veranderingen doorgevoerd die moeten bewerkstelligen dat er een centraal personeelsbeleid gevoerd wordt op de TU/e. Insteek hierbij is een brede ontwikkeling van mensen waarbij investeren in en aandacht voor mensen centraal staan. Medewerkers van de TU/e moeten enerzijds zelf kunnen aangeven wat hun verwachtingen zijn en anderzijds moeten zij gewezen worden op hun mogelijkheden en kansen.

Echter, op dit moment is het personeelsbeleid veelal decentraal georganiseerd, wat betekent dat elke faculteit een eigen beleid voert. Vanzelfsprekend zijn er veel overeenkomstige zaken en ook liggen veel zaken vastgelegd in de CAO. Zo zijn er speciale richtlijnen voor wanneer iemand promotie kan maken of recht heeft op een salarisverhoging.

Wat betreft het aanstellen van nieuw personeel is elke faculteit zelf verantwoordelijk. Hier blijkt dat bijvoorbeeld didactische kwaliteiten vaak geen specifiek selectiecriteria zijn. Ook aan vakevaluaties wordt per faculteit een eigen invulling gegeven. Er zijn faculteiten waar vakken uitgebreid geëvalueerd worden met studenten en waar deze evaluaties ook gebruikt worden bij functioneringsgesprekken, maar er zijn ook faculteiten waar dat niet gebeurt.

Wat betreft budgetten geldt voor veel faculteiten dat er een lumpsum verdeeld wordt op basis van onderzoek en onderwijs. Voor onderzoek wordt dit gebaseerd op output van publicaties, voor onderwijs wordt dit gebaseerd op het aantal studiepunten dat gehaald wordt. Bij deze laatste speelt kwaliteit dus geen enkele rol. Daarnaast kan momenteel iemand alleen UHD (Universitair Hoofd Docent) worden op basis van met name onderzoeksprestaties.

Concluderend kunnen we stellen dat onderwijs geen duidelijke rol speelt in loopbaanperspectieven. Het personeelsbeleid op de TU wordt met name bepaald door onderzoek. Hoewel er wel aandacht is voor persoonlijke ontwikkelplannen, is de PF ervan overtuigd dat onderwijs op meer nadrukkelijke wijze aanwezig hoort te zijn in dit beleid. Overleg met de heer Van Nugteren wijst uit dat DPO hier niet negatief tegenover staat.

Volgens de heer Van Nugteren is het heel goed mogelijk om binnen de nieuwe kaders die momenteel geschapen worden onderwijs meer te betrekken.

## De mening van de student

Aan de hand van een leidraad met vragen heeft de PF bij verschillende opleidingen gesproken met studenten om te peilen in hoeverre onze ideeën gedragen worden door de studenten van de TU/e. De ondervraagde studenten zijn voornamelijk actief in OC's en FR's omdat zij vaak goed op de hoogte zijn van het onderwijs binnen hun opleiding.

We hebben bewust de keuze gemaakt niet met docenten te spreken over dit onderwerp, omdat we in eerste instantie willen laten zien dat juist ook studenten baat hebben bij een goed personeelsbeleid. Dat neemt niet weg, dat verder onderzoek naar de mening van docenten over het personeelsbeleid, bijv. vanuit DPO, nuttig zou zijn.

Uit de gesprekken is gebleken dat veel studenten inderdaad een verband zien tussen een goed personeelsbeleid en de kwaliteit van het onderwijs. Natuurlijk zijn er veel meer factoren die de kwaliteit van het onderwijs bepalen, maar veel studenten blijken van mening dat goede en gemotiveerde docenten hieraan zeker een belangrijke bijdrage kunnen leveren.

Hieronder zijn de meest relevante uitkomsten weergegeven. De uitkomsten per opleiding zijn als bijlage toegevoegd.

- Het is triviaal dat het onderwijs beter wordt wanneer docenten beter begeleid en gemotiveerd worden.
- Er bestaat een wisselwerking tussen de motivatie van docenten en de motivatie van de studenten.
- De relatief hogere waardering voor onderzoek ligt ook aan 'het systeem', waarbij carrièreperspectieven alleen afhankelijk zijn van onderzoek.
- Op de werkvloer wordt onderwijs weinig gewaardeerd, maar dat ligt óók aan de instelling van de mensen zelf.
- Er wordt gevoeld dat docenten een hoge werkdruk hebben.
- Het is moeilijk om een algemene uitspraak te doen over de motivatie van docenten; dit is immers erg persoonsafhankelijk.
- Verscheidene onderwijsvormen worden als bepalend beschouwd voor de motivatie van docenten; interactieve colleges en projectonderwijs worden meer gewaardeerd en daarbij is een docent ook vaak enthousiaster. Anderzijds is het vaak ook zo dat juist de meer gemotiveerde personen kiezen voor een interactieve college. De motivatie van de docent bepaalt dus ook voor een deel de onderwijsvorm. OGO biedt kansen voor de introductie van onderwijsvormen die voor zowel docenten als studenten motiverender zijn.
- Sommige docenten zijn wel gemotiveerd, maar gewoonweg niet in staat om goed onderwijs te geven.
- Flexibiliteit in de verdeling van de werktijd over onderwijs en onderzoek is gewenst. Docenten die bijvoorbeeld graag doceren zouden bijvoorbeeld meer onderwijstaken kunnen vervullen, zodat onderzoekers meer tijd aan hun onderzoek kunnen besteden. Goede docenten zouden dan minder hoeven te publiceren, wat ook financieel te regelen moet zijn.
- Er is een duidelijk verschil tussen de jongere generatie docenten die vaak wel in is voor veranderingen, wat bij de oudere generatie toch wat moeilijker is. Vooral de invoering van nieuwe werkvormen stuit dan op nogal wat weerstand.

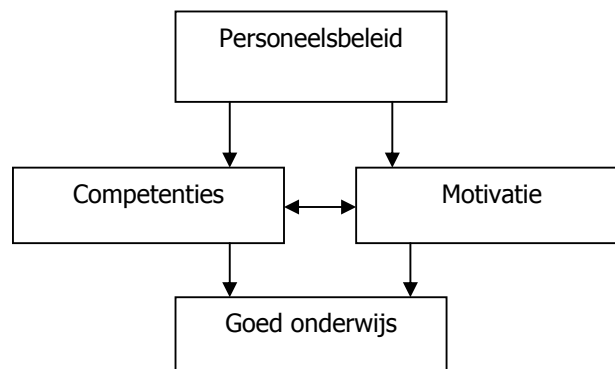
- Hoe dicht het vak ligt bij het eigen vakgebied van de docent ligt, hoe gemotiveerder en enthousiaster de docent vaak is. Hierdoor zijn vooral vakken uit de eerste jaren (vaak verplichte vakken) wel eens minder interessant. Keuzevakken worden vaak als erg interessant gezien, omdat dan de motivatie van studenten (ze kiezen zelf voor het vak) en de motivatie van de docenten (vaak dichtbij eigen vakgebied) hoog is. Anderzijds blijkt ook wel dat keuzevakken soms minder prioriteit hebben, omdat er maar een klein groepje studenten het vak volgt en daarom juist de kwaliteit lager is.
- Evaluatie van vakken is erg belangrijk. Over het algemeen staan studenten niet negatief tegenover meer dwang om vakken ook daadwerkelijk te verbeteren

Binnen verscheidene faculteiten blijkt de discussie rondom motivatie van docenten niet nieuw. Met name werkdruk van personeel is een veelbesproken onderwerp in OC's en FR's. Bij Natuurkunde had zelfs de visitatiecommissie van de VSNU opmerkingen over de motivatie van docenten en de samenhang van hun werk.

## Aanbevelingen voor een nieuw beleid

Als we kijken naar de twee voorgaande hoofdstukken zien we dat twee begrippen centraal staan: motivatie en competentie. Samen met andere factoren zijn zij medebepalend voor de kwaliteit van het onderwijs.

Schematisch ziet het er zo uit:



- Daarnaast kunnen we concluderen dat de volgende aspecten van invloed zijn op competenties en motivatie:
  - De focus op onderzoek of onderwijs. De factoren tijd en geld zijn hierop van invloed. Beperkte middelen dwingen tot het maken van keuzes en het leggen van prioriteiten. Wanneer de nadruk te veel valt op onderzoek (wat meestal het geval is) komt onderwijs in het gedrang. Eigenlijk kunnen we zeggen dat onderwijs en onderzoek concurreren, terwijl het dé twee kerntaken van de universiteit zijn.
  - Verplichte vakken of keuzevakken. Hierop zijn motivatie van studenten, werkvormen en bijvoorbeeld groeps grootte weer van invloed. Deze laatste bepalen voor een groot gedeelte de motivatie en het enthousiasme van docenten. Dit is echter niet direct afhankelijk van personeelsbeleid en wordt daarom in deze notitie niet verder besproken.

Bij een discussiemiddag van de PF zijn de volgende zaken besproken:

- ***Goede balans tussen onderwijs en onderzoek***  
Onderwijs en onderzoek zijn de kerntaken van een universiteit. Deze twee componenten zijn verbonden met elkaar. Een goede docent houdt zich bezig met onderzoek en onderwijs. Fulltime onderzoekers of fulltime docenten zijn dus niet gewenst. Maar de verhouding hoeft niet direct 50-50 procent van de tijd te zijn.
- ***Bevordering didactische vaardigheden***  
Didactische vaardigheden verdienen meer aandacht in het personeelsbeleid. Dit zou binnen de functie-eisen bij een aanstelling moeten worden opgenomen. Wanneer blijkt dat iemand weinig ervaring heeft met onderwijs geven of niet de juiste competenties heeft, kan vanaf het begin van de aanstelling gewerkt worden aan verbetering van deze vaardigheden.

- ***Aandacht voor cultuur en structuur***

Naast een beter personeelsbeleid speelt ook de 'cultuur' op de universiteit een rol als het gaat om waardering voor onderwijs. Op dit moment is het zo dat een goede onderzoeker hoger in aanzien staat dan een goede docent. Mede door de structuur binnen de universiteit, waarin onderzoek is ondergebracht bij capaciteitsgroepen en onderwijs bij de opleidingsdirecteur, zijn deze twee zaken bestuurlijk gescheiden.

- ***Beloning van goed onderwijs***

Goede docenten zouden financieel beloond moeten kunnen worden, zoals ook het geval is bij onderzoek. Op deze manier wordt een formele waardering van onderwijs vastgelegd in de organisatie.

- ***Sancties bij slecht onderwijs***

Wat betreft competentie zouden slechte docenten verplicht moeten worden hun onderwijs te verbeteren. Cursussen in didactische vaardigheden waarin alle aspecten van onderwijs (goed kunnen uitleggen, tentamens en andere vormen van toetsen maken, dictaten en sheets maken) centraal staan kunnen hierbij helpen. Net zoals mensen worden afgerekend wanneer zij niet genoeg publiceren, moeten er ook sancties mogelijk zijn als het onderwijs slecht is. Vakevaluaties zouden hiervoor gebruikt kunnen worden als toetsing.

We zijn ons er van bewust dat het aanbod van wetenschappelijk personeel niet zo groot is, dat er allerlei eisen gesteld kunnen worden bij de aanstelling van het personeel. Toch is de PF er van overtuigd dat door een goed personeelsbeleid waarin heldere loopbaantrajecten worden opgesteld de aandacht voor onderwijs kan versterken. Bij het streven om een topuniversiteit te worden is het streven naar toponderwijs minstens even belangrijk als het streven naar toponderzoek. Dat hoort ook in het personeelsbeleid tot uiting te komen. Vanaf het begin van een aanstelling van nieuw wetenschappelijk personeel zouden duidelijke doelen en mogelijkheden moeten worden vastgelegd, zowel op het gebied van onderzoek als onderwijs. Door dit traject regelmatig te evalueren en te toetsen is het enerzijds mogelijk mensen te bieden waar ze recht op hebben en anderzijds eisen te stellen aan de kwaliteit van zowel het onderwijs en het onderzoek waar die persoon zich mee bezig houdt. Dit biedt mensen toekomstmogelijkheden en hierdoor zullen de motivatie en waardering van het onderwijs toenemen. De studenten zullen gemotiveerde docenten zien die goed zijn in onderwijs en onderzoek.

## **Bijlage: uitkomsten per opleiding**

### **Elektrotechniek**

- Het is triviaal dat het onderwijs beter wordt als docenten beter begeleid en gemotiveerd worden.
- Docenten worden gemotiveerd door interactieve onderwijsvorming en door hogere waardering voor onderwijsinspanningen.
- De faculteit maakt nu een veranderingsproces door, waarbij stapsgewijs de jaren uit het curriculum vernieuwd worden. Daartoe zijn er trimestergroepen opgestart met daarin de vakdocenten, de practicumcoördinator, één trimestercoördinator en twee studentleden. Deze trimestergroepen hebben de taak om de vakken binnen een trimester goed op elkaar te laten aansluiten alsmede de ontwikkeling van een zo goed mogelijk integrerend OGO-project. De ervaring uit het eerste jaar leert dat docenten door deze vernieuwing waarbij ze zelf relatief grote invloed hebben behoorlijk gemotiveerd worden. Er wordt gesuggereerd dat het in het kader van de motivatie voor medewerkers misschien wel een goed idee zou zijn om de OGO-projecten na enkele jaren al te vernieuwen/veranderen.
- Er bestaat een wisselwerking tussen de motivatie van docenten en de motivatie van de studenten.
- Enerzijds willen docenten liever interactief onderwijs, anderzijds kost dat ook meer tijd. De afweging wordt door de persoon, maar ook door de omgeving gemaakt.
- De reden waarom mensen gekozen hebben om aan een universiteit en niet in het bedrijfsleven te gaan werken is verschillend. Sommigen kiezen voor een universiteit omdat zij fundamenteel onderzoek willen doen, anderen vinden het contact met studenten van groot belang.
- De relatief hogere waardering voor onderzoek ligt ook aan 'het systeem', waarbij promoties alleen afhankelijk zijn van onderzoek.
- Op de werkvloer wordt onderwijs weinig gewaardeerd, maar dat ligt óók aan de instelling van de mensen zelf.
- In de eerste jaren wordt toch ervaren, dat voor veel docenten de stof niet raakt aan hun eigen vakgebied. Het is voor de docenten ook vaak een lange herhaling van stof jaar na jaar. Het streven om ook in het eerste jaar hoogleraren les te laten geven wordt niet zo hard gezien. Liever een gemotiveerde UHD'er, dan een hoogleraar, die nog wel wat didactische cursussen nodig heeft.

### **Scheikundige Technologie**

- Door vele veranderingen binnen de faculteit bestaat er veel onduidelijkheid voor zowel studenten en docenten
- Toch is het geen chaos. De sfeer is goed, er wordt veel rekening gehouden met individuele wensen van studenten door de docenten.
- Er is een duidelijk verschil tussen de eerste drie jaar en de laatste twee jaar. De vakken worden gegeven met behulp van colleges en instructies, daarnaast zijn er ook ieder trimester practica. Het eerste jaar zijn er veel practica, colleges en instructie-uren en zijn ook de zelfstudie uren ingeroosterd. Daarna wordt het wat vrijer en ieder jaar krijgen de studenten minder intensieve begeleiding.
- In principe gaat het vrij goed bij Scheikunde. Alle docenten zijn erg enthousiast over hun vakgebied, alleen lukt het niet alle docenten om de stof goed over te brengen. Er zijn drie punten van kritiek op de wijze van doceren en begeleiden

- Een aantal docenten leest sheets voor die letterlijk het dictaat samenvatten, dit ervaren de meeste studenten als saai en een college voegt op deze wijze weinig toe. De sheets zijn immers ook nog op internet te bekijken.
- Ook komt het voor dat docenten een college weinig voorbereid hebben. Met name bij ouderejaars keuzevakken zijn er nog al eens problemen. Omdat er bijvoorbeeld twee vakgroepen samen zijn gegaan is de onderwijsbelasting van een vakgroep erg groot geworden en ligt er veel druk op de docenten. Met deze inkrimping verdwijnt af en toe helaas ook goed onderwijspersoneel.
- Een aantal instructies worden door AIO's begeleid. Vaak weten de AIO's nog erg weinig van het vak en kunnen dus inhoudelijk niet voldoende instrueren. Ook komt het voor dat AIO's wel weten hoe een som opgelost moet worden, maar niet weten hoe ze een student in het "oplosproces" kunnen sturen.
- Onderzoek wordt meer gewaardeerd dan onderwijs. Toch zijn er veel docenten die echt hun best doen om studenten iets te leren. De onderwijskwaliteit is goed, zeker in de eerste 3 jaar. De meeste docenten staan heel erg open voor ideeën van studenten.
- Er wordt wel gevoeld dat docenten het druk hebben (zeker in gefuseerde vakgroepen) en zeker keuzevakken worden daardoor lang niet altijd naar behoren gedoceerd.

### **TeMa**

- Het is moeilijk om een algemene uitspraak te doen over de motivatie van docenten; dit is immers erg persoonsafhankelijk.
- Verscheidene onderwijsvormen worden als bepalend beschouwd voor de motivatie van docenten; interactieve colleges en projectonderwijs worden meer gewaardeerd en daarbij is een docent ook vaak enthousiaster. Anderzijds is het vaak ook zo dat juist de meer gemotiveerde personen kiezen voor een interactief college. De motivatie van de docent bepaald dus ook voor een deel de onderwijsvorm
- Bij TeMa worden vakken redelijk goed geëvalueerd en ook besproken met docenten, maar doordat er geen dwangmaatregelen gebruikt worden, is het afhankelijk van de docent of het vak ook daadwerkelijk verbeterd wordt.
- Sommige docenten zijn wel gemotiveerd, maar gewoonweg niet in staat om goed onderwijs te geven. Het aannamebeleid zou daarom meer gebaseerd moeten worden op didactische vaardigheden. Sommigen vinden zelfs dat het goed zou zijn om docenten te dwingen hun vakken te verbeteren
- Op de vraag of de studenten het idee hebben dat docenten meer willen dan waar ze nu de mogelijkheid toe krijgen bleek het antwoord ook weer te zijn dat dat erg persoonsafhankelijk is. Maar men was het er wel over eens dat meer flexibiliteit wel gewenst is. Docenten die bijvoorbeeld graag doceren zouden bijvoorbeeld meer onderwijstaken kunnen vervullen, zodat onderzoekers meer tijd aan hun onderzoek kunnen besteden. Goede docenten zouden dan minder hoeven te publiceren, wat ook financieel te regelen moet zijn.
- In het faculteitsbestuur is al eens over dit onderwerp gesproken, met name over werkdruk en loopbaanbegeleiding, maar door allerlei andere zaken (bijv. BaMa) is er niets mee gebeurd.

### **Wiskunde en Informatica**

- De kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de docent: docenten met weinig echte vakkennis en inzicht geven minder goed les.

- Met name in de laatste jaren is de betrokkenheid en het enthousiasme van docenten groot. Uitzonderingsgevallen zijn vakken waarbij de studenten weinig interesse tonen.
- De beloning voor en de status van onderzoek ligt hoger dan die van onderwijs
- Met name zogenaamde 'colstructies' (gecombineerd college en instructie) worden ervaren als goede werkvormen.
- Betere begeleiding en motivatie van docenten zou volgens de studenten de kwaliteit van het onderwijs wel degelijk verbeteren. Met name tijd en geld ontbreken op dit moment om nieuw studiemateriaal te maken. Bijscholingscursussen zijn ook een mogelijkheid, maar niet iedereen is ervan overtuigd dat die van invloed zijn op de kwaliteit van het onderwijs.
- Gemotiveerde studenten zijn daarnaast ook een belangrijke motiverende factor voor een docent.
- De meeste docenten proberen altijd tijd te maken, maar soms lukt dat door de hoge werkdruk niet. Via e-mail is contact altijd goed mogelijk.
- Binnen de FR is werkdruk van het personeel momenteel een 'hot' item. Ook middelen worden gezien als een beperkende factor.

### **Technische Natuurkunde**

#### *Oudere en jongere leraren*

Wat de studenten zeer goed merken is het verschil tussen de jongere generatie docenten, die vaak wel in zijn voor veranderingen, wat bij de oudere generatie toch wat moeilijker is. Vooral de invoering van nieuwe werkvormen stuit dan op nogal wat weerstand.

#### *Eerstejaars studenten en ouderejaars studenten*

Een merkbaar verschil is ook de mondigheid van studenten, die met de studievoortgang ook wordt opgebouwd. Nu worden de groepen in bijv. keuzevakken colleges ook wel kleiner en het contact iets directer (zo dadelijk meer), maar de persoonlijke ontwikkeling van de student naast de studie speelt de belangrijkste rol. De studenten durven dan ook meer te zeggen

#### *Verplichte vakken en keuze vakken*

In de eerste jaren wordt toch ervaren, dat voor veel docenten de stof niet raakt aan hun eigen vakgebied. Het is voor de docenten ook vaak een lange herhaling van stof jaar na jaar. Wat duidelijk wordt gemist, zo denken de studenten, is een duidelijke rode draad in de opleiding en een aanreiken vanuit het opleidingsinstituut van manieren, waarop het onderwijs mee kan veranderen met de instromende studenten, die nu toch ook heel anders zijn, dan een paar jaar geleden. Het streven om ook in het eerste jaar hoogleraren les te laten geven wordt niet zo hard gezien. Liever een gemotiveerde UHD'er, dan een hoogleraar, die nog wel wat didactische cursussen nodig heeft. Op dit moment geldt dit trouwens niet voor de hoogleraren in het eerste jaar.

Tenslotte het puntje van de 'open' communicatie in de eerste jaren (met name tweede jaar en verder). Dat lijkt wel allemaal zo mooi, maar wordt niet altijd zo gewaardeerd. Het is merkbaar, dat wanneer een docent wordt gevraagd voor toelichting, de motivatie bij vakken, die raken aan het eigen vakgebied hoger is.

Zowel voor de rode draad in de opleiding als de communicatie stellen de studenten uit de OC voor om toe te gaan naar het instellen van een docentenoverleg, van in ieder geval de docenten van de eigen faculteit. Vanuit de zijde van het personeel is hier niet zo veel aandacht voor en wordt dit niet zo nodig geacht.

Om de eentonigheid eruit te halen: meer rouleren van docenten in de eerste jaren, hoewel er dan ook een betere begeleiding zou moeten zijn, als een docent start met een vak.

Oplossing, waar de docenten al wel aan meewerken zijn de collegevolggroepen, die aan de docent terugkoppelen, hoe het college verlopen is. De ene docent stelt hier meer prijs op dan de andere.

Vanaf het derde trimester in het derde jaar mogen studenten keuzevakken kiezen. Daar valt een hogere motivatie van de docenten op, omdat het hun eigen vakgebied is. Zoals gezegd zijn ook de studenten ouder en mondiger. Dit draagt bij tot meer contact.

Toch zou het beter zijn, als ook de keuzevakken geëvalueerd zouden worden, zoals de vakken in de eerste jaren. Dit maakt echter wel, dat er dan door docenten ook een follow-up aan gegeven moet kunnen worden, wat tijd kost. En dat is soms weer een probleem...

Saillant detail is, dat zelfs de visitatiecommissie, die in januari geweest is, opmerkingen had over de motivatie van de docenten en de samenhang van hun werk. Dat moest zeker beter. Zeker vergeleken met die van de studenten!

Oplossingen in het kort

Door de studenten worden duidelijk een aantal oplossingen aangedragen, die op dit moment ook binnen de faculteit spelen.

- Cursussen aanbieden aan docenten en verplichten eens per halfjaar.
- De beter docerende docenten andere docenten coachen die hulp kunnen gebruiken bij het leren doceren.
- Meer informatie over de ontwikkelingen in de studentenpopulatie, zodat daar meer op ingespeeld kan worden.
- Meer samenwerking door docenten om duidelijker de rode draad van de opleiding vast te stellen.
- Dit alles betekent dus: tijd!