

## 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/2066/24572>

Please be advised that this information was generated on 2017-12-05 and may be subject to change.

# Op weg naar professionele docenten

A.J.M. Plasschaert

## Samenvatting

*Wat is van belang als docenten aan de universiteit bewust kiezen voor een onderwijs carrière? Allereerst wordt besproken wat onder een goede docent verstaan kan worden. Hij dient op een groot aantal terreinen deskundig en actief te zijn. Daarnaast zijn factoren en condities die satisfactie in de loopbaan bevorderen, van groot belang. Het gaat daarbij zowel om factoren in de persoon van de docent als om factoren in de organisatie die leiden tot inspiratie, gemotiveerdheid en creativiteit in de taakuitoefening van docenten. Tenslotte wordt ingegaan op aspecten die bij het carrièreperspectief van een docent een rol spelen, zoals selectie bij aanname, opleiding en bij- en nascholing en het systeem van terugkoppeling en verbetering met functionerings- en beoordelingsgesprekken als instrumenten.*

## Inleiding

In deze bijdrage wordt gepoogd te analyseren wat een verdere profilering van het onderwijs aan de medische faculteiten kan betekenen voor docenten die daar werkzaam zijn. Drie aspecten worden daarbij aan de orde gesteld:

- Wat wordt onder een goede docent verstaan?
- Welke factoren bevorderen de satisfactie in de onderwijsloopbaan?
- Welke maatregelen zijn denkbaar ter bevordering van een carrièreperspectief?

Onderstaande gedachten worden in belangrijke mate bepaald door de persoonlijke ervaringen die de auteur, in zeer verschillende functies en op alle niveaus, gedurende bijna dertig jaar heeft opgedaan met onderwijs, onderwijsbeleid en onderwijsorganisatie aan de Nijmeegse Universiteit en Faculteit der Medische Weten-

schappen. Daarop terugkijkend valt op dat ook de ontwikkelingen in het onderwijs een cyclisch proces vormen. Initiatieven die twintig jaar geleden geleid hebben tot een nieuw curriculum tandheelkunde, waar thema's als probleemoplossen, integratie, modulair onderwijs, individualisering, onderwijs-evaluatie, kwaliteit van toetsing en docententraining de gemoederen bezig hielden, maken ook nu weer opgang.<sup>1</sup> Dat is begrijpelijk, immers patronen slijten in, gemakzucht en routine slaan toe, het is tijd om de veren van het bed weer eens stevig op te schudden. Maar er is ook sprake van andere inzichten, ingegeven door maatschappelijke veranderingen en vooruitgang in technologie.

Deze bijdrage beperkt zich tot de docentenrol van wetenschappelijk medewerkers aan faculteiten der medische wetenschappen, zonder daarbij de relaties tot onderzoek en patiëntenzorg te betrekken; in andere bijdragen aan dit nummer van het Bulletin wordt daaraan aandacht besteed.

## Wat wordt onder een goede docent verstaan?

Enkele kernachtige opmerkingen hierover, die nog steeds van toepassing zijn, staan in het lezenswaardige boek van Simpson.<sup>2</sup> Hier volgen twee citaten die, misschien niet ten volle, maar zeker deels, van toepassing zijn op het huidige onderwijs aan medische faculteiten:

- Een van de grootste talenten die een docent kan hebben is dat hij ervoor zorgt dat zijn studenten zich op hun gemak en veilig voelen, en hen in de gelegenheid stelt om hun onwetendheid en misvattingen te laten blijken en om hulp te vragen. Het is een zeldzaam talent, en zeldzamer dan velen die deze



talenten geacht worden te hebben, zelf denken.

- Soms krijg je de indruk dat onderwijs geven een vervelende extra last is voor degenen die hogerop willen komen - meer zoals het was-sen van een auto een van de lastige gevolgen is van het hebben ervan; een taak waar je zo gauw mogelijk mee klaar moet zien te komen.

Hieronder worden twee verschillende denk-beeldige docenten beschreven. Voor de duide-lijkheid zal ik hun beeld zwart-wit tekenen.

### *Docent 1*

De één is clinicus. Hij wordt geplaagd door een grote patiëntendruk met veel routine. Hij heeft een achterstand in het afhandelen van zijn dossiers en de daaraan verbonden corres-pondentie. Hij is ook nog betrokken bij een onderzoeksproject waarvoor hij gegevens bij elkaar moet zoeken en een abstract moet schrij-ven, wil hij in het najaar naar een leuk congres in Boston kunnen. Tevens moet hij voor het Nederlands Tijdschrift voor Geneeskunde nog een paar excerpten schrijven en het commen-taar verwerken op een manuscript dat hij samen met vijf andere auteurs heeft aangeboden aan een internationaal *hardcore journal*. Dat laat-ste is belangrijk omdat plaatsing punten ople-vert voor zijn wetenschappelijke carrière.

Zijn secretaresse herinnert hem eraan dat hij vanaf volgende week in module A moet opdraven om een collegecyclus te geven van zes uur. Hij doet dat al negen jaar, niemand kijkt er verder naar om. De vakgroep is al blij dat hij het wil doen. Meestal zit er nog geen kwart van de vierdejaars in de collegebanken, dus waarom zou hij zich druk maken. De dia's voor de colleges heeft hij nog ergens in een sleetje staan. Eigenlijk had hij de tekst over de stof in de syllabus moeten herzien. Maar door de tijdsdruk en de gestelde deadline kon hij dat onmogelijk tussen de andere taken door doen en heeft hij de tekst maar weer ongewijzigd

laten opnemen. Hij maakt een uurtje vóór het eerste college in zijn agenda vrij om nog 'vers van de lever' zijn college voor te bereiden. Als het zover is, wordt hij tijdens dat uurtje toch nog gestoord omdat een collega-specialist nog even zijn oordeel wil hebben in een delicate kwestie. Hij controleert de volgorde van de dia's, schrijft een aantal trefwoorden op om de rode draad in zijn college vast te houden en vertrouwt op zijn routine. Hij draaft op (is enkele minuten te laat omdat hij niet precies wist welke zaal hij moest hebben) en treft inderdaad slechts zo'n dertig studenten, die druk zitten te overleggen wie welke uittreksels en oude toetsvragen heeft voor het tentamen dat ze die middag hebben.

Het college verloopt goed. Zijn dia's staan dit keer inderdaad goed, de studenten luiste-ren, maar schrijven vooral - iets wat hij niet zo nodig vindt omdat wat hij behandelt toch in de syllabus staat. De studenten stellen geen vra-gen en zijn allang blij dat hij op tijd ophoudt. Vooraf is hem door de cursuscoördinator (blij dat hij dat niet zelf hoeft te zijn; je moet al die docenten toch maar achter hun voden zitten voor teksten, data, toetsvragen, etcetera en je krijgt alleen maar commentaar als er iets mis gaat) niet om toetsvragen gevraagd, trouwens hij heeft er nu toch geen tijd voor en de toets is pas over twee maanden. Hij zal de secreta-resse vragen hem er tegen die tijd nog even aan te herinneren. De volgende colleges verlopen ongeveer gelijk; dat is ook het fijne ervan, als je een beetje de tijd in de gaten houdt en aan het eind nog even alles samenvat en aangeeft wat je de volgende keer behandelt, dan kom je er altijd wel uit.

Een aantal weken later herinnert de secreta-resse hem aan de toetsvragen. Hij moet twintig multiple- choicevragen inleveren. Gelukkig heeft hij nog een stevige voorraad oude vra-gen. Na een uurtje kijkt hij met voldoening terug op wat hij gedaan heeft. Dat is ook weer gebeurd, sneller kan het niet. Enkele vragen heeft hij enigszins veranderd, twee nieuwe



vragen toegevoegd, de volgorde gewijzigd in de antwoorden en alles aan de secretaresse gegeven om te typen en af te werken. Het zal dit keer niet al te moeilijk uitvallen omdat er veel oude vragen inzitten. Dat is plezierig want anders komen er toch weer relatief veel studenten om te argumenteren dat ze net onvoldoende hebben en dat er twee vragen in zitten die volgens hen niet juist zijn. Als die eruit zouden vallen, hebben ze net voldoende. De uitslag is prima: 80% geslaagd, 15% is duidelijk gezakt en 5% van de studenten zit er net tegen aan. Maar hij is hard, er wordt niet onderhandeld. Ze komen maar terug in de herkansing. Tot zover. Zelf doet u het natuurlijk niet zo, maar u herkent ongetwijfeld een collega in het zojuist geschetste beeld.

### *Docent 2*

Nu het verhaal van de tweede docent. Wat hij doet wil hij graag goed doen. Hij is weliswaar arts, maar het onderwijs geven heeft hem altijd al aangetrokken. Bij zijn aanstelling is hem aangeboden een paar onderwijskundige trainingen te volgen. Hij heeft daarvan dankbaar gebruik gemaakt en heeft nu sinds twee jaar de taak om module B te coördineren en daarin zelf ook onderwijs te geven. Hij is begonnen met de doelstellingen voor het onderwijs te formuleren in termen van toetsbare gedragingen; dat had hij immers op de cursus geleerd. Met de docenten heeft hij een paar besprekingen georganiseerd om het in ieder geval eens te worden over de opzet van de module. Het hoofdaccent komt te liggen op zelfstudie waarbij probleemoplossend denken van studenten geactiveerd moet worden. Contacten met studenten in groepen in de vorm van werkbeprekingen moeten persoonlijk zijn en per week dient de voortgang geanalyseerd en bijgestuurd te worden op basis van voortgangstoetsen.

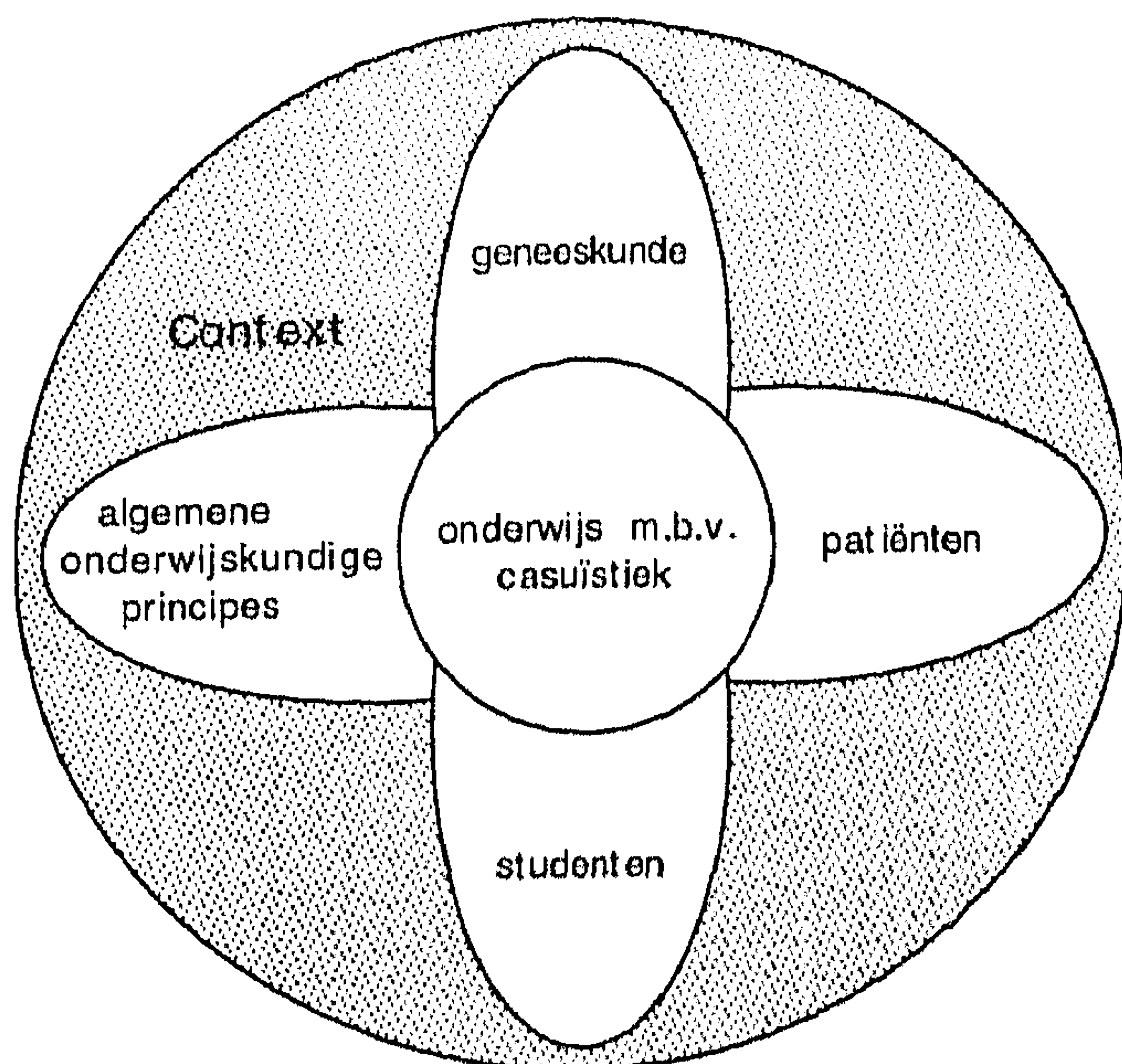
Hij heeft er plezier in om zijn eigen enthousiasme voor het vakgebied over te dragen op

jonge mensen en hen te helpen bij het zich eigen maken van de stof en het verwerven van de specifieke praktische vaardigheden. Door zijn brede interesse had hij ook uitgezocht dat er enkele goede buitenlandse computerondersteund-onderwijs (COO)-programma's overgenomen konden worden, die hij dan ook op de computeronderwijszaal heeft laten installeren. Over de inhoud van de stof doet hij niet moeilijk. Er is onlangs een nieuwe editie uitgekomen van een standaardwerk op zijn vakgebied. Het is weliswaar in het Engels, maar dat kan geen overwegend bezwaar zijn. Als de studenten dat boek goed bestuderen (per week een hoofdstuk), dan garandeert hij dat ze tijdens de werkbeprekingen de fijne nuances bespreken en dat de eindtoets dan direct en logisch samenhangt met de literatuur uit het boek. Frequentie terugkoppeling over de studievoortgang is gegarandeerd doordat iedere student aan het begin van iedere werkbepreking een kort toetsje voorgelegd krijgt over de voorafgaande leerstof. Deze werkbeprekinguurtjes lopen vaak uit, omdat ze gezellig en leerzaam zijn en omdat ook allerlei andere zaken in en buiten de studie ter sprake kunnen komen. Hij is als het ware een goeroe voor zijn studenten. Men zou ook kunnen spreken van een meester-gezelsituatie. Hij is meer aan het structureren, begeleiden en aanwijzingen geven dan dat hij zelf aan kennisoverdracht doet. Zijn groep weet dat de deur altijd bij hem open staat en dat - als je iets niet snapt - hij nooit te beroerd is om het uit te leggen, want hij heeft veel vakdeskundigheid en kan die ook goed overdragen. Het is gewoon een aardige man; hij helpt je.

Vindt u ook, dat studenten het beste een opleiding kan worden toegewenst waar overwegend het tweede type docent aanwezig is?

Wanneer getracht wordt de essentiële gebieden aan te geven waarop een klinische docent specifieke kennis moet hebben, dan kan dat tot de volgende opsomming leiden (figuur 1).<sup>3</sup>





**Figuur 1:** De kennisdomeinen die nodig zijn voor klinische docenten in de geneeskunde. De domeinen zijn kunstmatig onderscheiden om de verschillen te benadrukken. Ontleend aan Irby.

Daarbij komen enige doublures met andere bijdragen in dit nummer voor, maar dat is onvermijdelijk. Het betreft:

- *actuele en gedegen kennis van het vakgebied:* Docenten moeten de inhoud van hun vakgebied goed genoeg kennen om binnen het onderwerp zelf en tussen aanverwante disciplines voor de studenten voldoende dwarsverbanden te kunnen leggen.
- *kennis van de patiënten:* Kennis van de specifieke gegevens van iedere patiënt is voorwaarde om in het onderwijs medische gegevens juist te interpreteren en te onderwijzen.
- *kennis over de studenten:* Leermoeilijkheden zijn veel beter op te sporen en op te lossen wanneer de docent kennis heeft van het ingangsniveau en andere omstandigheden van de individuele student en van de studenten in een jaar of groep. Ook al zijn er geen specifieke leermoeilijkheden, dan nog kan het onderwijsaanbod pas goed afgestemd worden op de studenten wanneer bekend is hoe studenten denken, wat hen beweegt en wat ze al weten.

- *kennis van algemene principes van leren en onderwijzen:* Het is evident dat het onderwijsleerproces aanzienlijk beter zal verlopen wanneer de docent onderwijskundig goed onderlegd is. Belangrijke principes die in het onderzoek van Irby naar voren kwamen, zijn: betrek de studenten actief door veel vragen te stellen; trek de aandacht en zorg dat er humor is; relateer een specifiek onderwerp aan algemenere concepten; wees klinisch georiënteerd (bedside teaching); ga in op individuele wensen van studenten; wees praktisch en relevant; wees selectief en realistisch.

- *kennis van inhoudsspecifieke instructievormen:* Specifieke vaardigheden vragen soms om specifieke onderwijsvormen. Kennis daarvan op grond van literatuurgegevens kan het leerproces in belangrijke mate versnellen en verbeteren.

- *kennis van de context:* Onder de context wordt hier vooral bedoeld op de omstandigheden in historisch, sociaal, cultureel en economisch opzicht die gelden voor de patiënten, maar ook voor studenten en docenten.

De veranderingen in het (hoger) onderwijs wijzen in de richting van thematisch geïntegreerd, modulair en probleemgestuurd onderwijs met een duidelijk accent op de zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van de student. Van Eijl et al. zeggen daarover: "Bij modulair onderwijs zal de rol van de docent aanzienlijk veranderen. De rol van de docent zal in een aantal gevallen gevarieerder kunnen zijn dan bij meer traditioneel onderwijs. In werkgroepsbijeenkomsten, vragenuurtjes bij zelfstudiesystemen, practica en projectstudie heeft de docent de rol van begeleider bij leren en/of samenwerken naast die van presentator en beoordelaar. Deze wordt nu minder informaticoverdrager, maar veel meer ontwikkelaar van materialen (in het begin van de invoering), begeleider en beoordelaar. Voor de meeste docenten die een klassikaal systeem of een college-examensysteem gewend zijn, is



dat een behoorlijke verandering van rol. Begeleiding hierbij is soms nodig.”<sup>4</sup> Anders gezegd: de docent investeert (vooral in de opbouwfase van een dergelijk systeem) veel tijd in het schrijven of reviseren van studiehandleidingen voor de modules en het maken van vragen voor de toetsen. Hoorcolleges of klas-sikale bijeenkomsten zullen voor een groot deel verdwijnen. De contacttijd die er is, zal gebruikt worden voor onderwijsactiviteiten waar de aanwezigheid van de docent noodzakelijk danwel zeer wenselijk is, dat wil zeggen practica, een aantal werkgroepsbijeenkomsten of werkcolleges, excursies, een enkel inleidend college, mentorgroepsbijeenkomsten of een vragenuur. Soms zal de docent, bij veel vragen over een bepaalde module, daar een extra bijeenkomst of les over organiseren, of de studiehandleiding herzien.

Het komt erop neer dat er in deze tijd aan een allround docent wezenlijk andere eisen gesteld worden. Een goed docent is hij die beschikt over vaardigheden om:

- een cursus te ontwikkelen, gebaseerd op onderwijskundige principes;
- een cursus te organiseren;
- heldere handleidingen en syllabi te schrijven;
- audiovisueel en COO-materiaal (mede) te ontwikkelen;
- studenten te inspireren en enthousiasmeren;
- kennis over te dragen;
- studenten praktische vaardigheden aan te leren;
- studenten te begeleiden bij het analyseren van tekorten in kennis en vaardigheden;
- conceptueel, probleemgericht denken te bevorderen, naast gevoel voor detail;
- hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden en dit over te dragen;
- ontwikkelingen in het vakgebied te kunnen synthetiseren naar onderwijs;
- onderwijskundig verantwoorde toetsen te ontwikkelen, te analyseren en te verbeteren;
- schriftelijk te rapporteren over veranderin-

gen en ontwikkelingen in het (zijn) onderwijs.

### Welke factoren bevorderen de satisfactie in de loopbaan?

Het is van belang inzicht te hebben in de factoren en condities die de satisfactie in de loopbaan kunnen bevorderen. Een bevredigende taakvervulling is een continue opgave. Van de Loo noemt een aantal persoons- en organisatiegebonden condities en factoren die daarbij een basisrol vervullen.<sup>5</sup>

Persoonsgebonden factoren en condities zijn:

- *zelfreflectie*: Het gaat hierbij om de kunst om afstand te nemen van de eigen situatie. Opgeslokt door drukke werkzaamheden is men vaak eenzijdig gericht op actie, maar actie kan niet zonder reflectie.<sup>6</sup>
- *evenwicht*: Eenzijdige oriëntatie op actie leidt tot scheefgroei in de wijze waarop ik mij verhoud tot mijzelf en mijn omgeving. De mens is een muziekinstrument met meerdere snaren. Het gaat erom niet alleen één snaar te belasten, maar alle snaren in evenwicht te bespelen.
- *dialog*: Interne en externe dialogen over de eigen loopbaan en het eigen werk dat men doet, helpen scherper zicht te krijgen op mogelijkheden tot een zinvolle invulling van werk en loopbaan.

Organisatiegebonden factoren en condities zijn:

- *een zichtbare bijdrage aan het bedrijfsresultaat*: Het is motiverend en zingevend wanneer de eigen werkinspanningen tot zichtbare resultaten leiden. De vraag is welke zichtbare resultaten een docent in dit opzicht mag verwachten.
- *invloed op de eigen werksituatie*: Motivatie en zinervaring nemen toe naarmate de betrokkene meer zeggenschap heeft over de inrichting en uitvoering van de eigen werkzaamheden. Docenten dienen zich bewust te



zijn van het feit dat er nog steeds veel ruimte is om de eigen taak naar eigen inzicht in te richten, ook al lijkt de druk groter om dwingende regels voor inrichting van het onderwijs op te leggen aan docenten.

- *waardering en belangstelling van de leiding*: Het gaat niet alleen om herkenning van de eigen bijdrage maar ook om de erkenning. Dit laatste is deels een materiële kwestie: beloning, gratificatie, bonus. Zeker zo belangrijk echter is de waardering in de immateriële sfeer, zoals de mogelijkheid om een opleiding te volgen, zicht op promotie, waarderende opmerkingen van de leiding, maar ook raadpleging van medewerkers door het management over ontwikkelingen, problemen en zorgen. Dit aspect krijgt veelal in het onderwijs weinig of geen aandacht.
- *sociale netwerken als blikverruiming*: netwerken in het bedrijf, in het team, et cetera. Docenten zouden meer met elkaar over onderwijs moeten praten en ervaringen uitwisselen. Dit geldt zowel intra- als interuniversitair.
- *toekomstperspectief*: perspectief op continuïteit in het bedrijf. Het bieden van perspectief door de werkgever zou daarom weleens meer kunnen liggen in het bevorderen van de zelfredzaamheid en de multi-inzetbaarheid dan in het geven van zekerheid in de vorm van garanties voor een vast dienstverband tot het 65ste levensjaar. Het toekomstperspectief kan toch niet zijn dertig jaar hetzelfde onderwerp in collegevorm te behandelen voor bijvoorbeeld eerstejaars studenten.

Het zou leerzaam kunnen zijn bovenstaande factoren nader te analyseren en na te denken over de mogelijkheden om in de setting van het medisch onderwijs daar concreet invulling aan te geven. Satisfactie in de loopbaan krijgen we niet cadeau. Het is het resultaat van een actieve, open en reflectieve houding.

## Welke maatregelen zijn denkbaar ter bevordering van een carrièreperspectief?

Er zijn mijns inziens drie belangrijke processen te onderscheiden in de loopbaan van een docent. Voor ieder van die drie processen wordt getracht suggesties aan te dragen voor beleid. Het gaat om selectie en benoeming, training en opleiding, en beoordeling en beloning.

### *Selectie en benoeming*

In deze fase wordt besloten of op grond van persoonlijkheidskenmerken en opgebouwde ervaring (onderwijskundig en vakinhoudelijk) de juiste persoon gevonden is voor de 'job to be done'. De volgende concrete mogelijkheden staan daarbij ter beschikking:

- *psychologische test*: Uit een psychologische test kan bijvoorbeeld blijken hoe egocentrisch/altruïstisch iemand is, vanuit de gedachte dat dienstbaarheid aan anderen (jongeren) en mensgerichtheid, gecombineerd met organisatievermogen en helderheid in denken en redeneren, belangrijke eigenschappen zijn. Dit instrument wordt bij mijn weten niet gebruikt bij selectie en benoeming in het hoger onderwijs voor zover het de didactische kwaliteiten betreft.
- *referenties vanuit een vorige werkkring*: Dit kan alleen relevant zijn om meer zicht te krijgen op de persoonlijkheidskenmerken en didactische vaardigheden voor zover die in de vorige werkkring aan de orde waren. Dit instrument wordt wel gebruikt: meer voor de persoonlijkheidskenmerken dan voor de didactische kwaliteiten.
- *proefcollege*: Dit heeft een beperkte waarde. Immers alleen de mogelijkheid om in collegevorm kennis te presenteren en over te dragen kan beoordeeld worden. Ook deze mogelijkheid wordt in ons land vrijwel niet gebruikt.



### Training en opleiding

Is een wetenschappelijk medewerker aangesteld voor een onderwijsfunctie, dan is het vrijwel zeker dat deze geen formele onderwijskundige training heeft gehad. In ieder geval zou een wetenschappelijk medewerker met een onderwijstaak een gedegen onderwijskundige ondergrond moeten hebben voor wat betreft:

- cursusontwikkeling;
- vormen van kennisoverdracht/onderwijsvormen/media;
- vormen van terugkoppeling in het leerproces;
- onderwijskundige principes van toetsing en beoordeling.

### Beoordeling en beloning

Idealiter zou een systeem van beoordeling en beloning gebaseerd moeten zijn op de volgende stappen:

- het formuleren van criteria waaraan een docent moet voldoen;
- het formuleren van een norm per criterium waarboven de docent moet zitten;
- het ontwikkelen van een meetinstrument om vast te stellen waar de docent zit per criterium;
- het ontwikkelen van een systeem waarin vastligt door wie, wanneer, hoe en met welke consequenties ingegrepen wordt bij onvoldoende en bij (zeer) goed resultaat.

Nog mooier zou het zijn wanneer een dergelijk systeem (inter)nationaal uniform zou zijn of ten minste over en weer erkend zou worden.

Bij het ontwikkelen van criteria voor de beoordeling van docenten kan onderscheid gemaakt worden naar de volgende drie aspecten:

- de bijdrage aan de reguliere onderwijstaak;
- de bijdrage aan onderwijsinnovaties;
- de bijdrage in de vorm van publicaties.

Deze drie aspecten worden hierna verder uitgewerkt waarbij als voorbeeld een operationa-

lisering gegeven wordt voor bevordering naar de hoogste rangen in een rangenstelsel voor universitaire docenten in een medische faculteit.

Ten aanzien van de *reguliere onderwijstaak* kan onderscheid gemaakt worden in de volgende deelaspecten:

- voorbereiding (onderwerpselectie, actualiteit, syllabustekst, keuze van leermiddelen, structurering van de leerstof, handleiding, toegankelijkheid van leermiddelen);
- contactonderwijs (helderheid van presentatie, gemotiveerdheid, studentgerichtheid, gebruik audiovisuele middelen);
- toetsing (kwaliteit van de toets, relevantie van de vragen, objectiviteit van beoordeling, correctheid en snelheid van beoordeling en terugkoppeling).

De docent dient te beschikken over voldoende ondervinding, onder meer blijkend uit recent (in de afgelopen vijf jaar) gedragen eigen verantwoordelijkheid waaraan invulling is gegeven door het samenstellen van handleidingen, het verzorgen van contactonderwijs, het afnemen van tentamens en het organiseren van alles wat daartoe nodig is. Kwalitatief dienen deze activiteiten als voldoende aangemerkt te kunnen worden op grond van uitkomsten van studentenevaluaties.

Hier kan als eis gesteld worden dat in vijf jaar bijvoorbeeld de functie modulecoördinator op uitstekende wijze is vervuld, of dat onderwijs gegeven is voor een cursus van ten minste vier studiepunten en dat er (zeer) positieve beoordelingen uit studentenevaluaties zijn.

Met betrekking tot *onderwijsinnovaties* kan vastgesteld worden wat de rol van een docent is met betrekking tot zijn/haar: creativiteit, initiërende rol, vasthoudendheid in de uitwerking, flexibiliteit, implementatie-gerichtheid en/of gebruik van moderne technologie. De docent dient over gebleken ervaring en deskundigheid te beschikken op het gebied van de innovatie van het onderwijs. Dit kan blijken uit



een of meer van de volgende nieuwe producten van onderwijsinnovatie van zijn/haar hand, verschenen in de afgelopen vijf jaar bijvoorbeeld hoofdstuk(ken) in handboeken op het vakgebied, audiovisuele of COO-productie(s), overzichtsartikelen op het specifieke vakgebied voor bij- en nascholing of bijdragen in de vorm van publicatie(s) waarin verslag gedaan wordt van uitgevoerde onderwijsinnovatie(s).

Bovenstaande aandachtspunten kunnen in een standaard-evaluatieformulier opgenomen worden met beoordeling volgens een vijf-puntsbeoordelingsschaal, te hanteren door een beoordelingscommissie.

### Conclusies en aanbevelingen

Op basis hiervan kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Het verdient aanbeveling dat medische faculteiten het eens worden over een expliciete lijst van kennis en vaardigheden waaraan docenten getoetst kunnen worden.
- Het is hoog tijd dat in het personeelsbeleid voor universitaire docenten meer expliciete aandacht besteed wordt aan de factoren en condities die zinervaring in de loopbaan bevorderen.
- Het wordt tijd om inzicht te krijgen in de werkelijke tijd die docenten besteden aan hun onderwijstaak, uitgesplitst naar de volgende onderdelen: cursusontwikkeling, leerstofselectie, overdracht van kennis of kunde, geven van terugkoppeling, construeren en verbeteren van toetsen, persoonlijke begeleiding en onderwijsvernieuwing.
- Vrijwel alle docenten hebben geen gedegen opleiding gevolgd in een van de meest essentiële vaardigheden die een docent hoort te beheersen, namelijk het toetsen van cognitieve, affectieve en psychomotorische vaardigheden van hun studenten.
- Als kwaliteit van onderwijs serieus genomen wordt, is het noodzakelijk dat er een stringent systeem gehanteerd wordt voor se-

lectie en benoeming, opleiding en bij- en nascholing, beoordeling en beloning van docenten.

### Literatuur

1. Plasschaert AJM, Poort HW. Het nieuwe curriculum tandheelkunde aan de Katholieke Universiteit te Nijmegen. *Ned Tijdschr Tandheelkd* 1977;84:107-10.
2. Simpson MA. *Medical education: a critical approach*. London: Butterworths, 1972:7.
3. Irby DM. What clinical teachers in medicine need to know. *Acad Med* 1994;69:333-42.
4. Eijl PJ van, Capetti CPLF, Merckx JJ, Muyden JN van. *Onderwijs in modulen*. Groningen: Wolters-Noordhoff, 1988.
5. Loo R van de. Zinervaring in en door de loopbaan. In: Kuin Y, redactie. *Levenservaringen en zinvragen*. *Annalen van het Thijmgenootschap*, 83/1. Baarn: Ambo, 1995:54-72.
6. Schön DA. *The reflective practitioner. How professionals think in action*. New York: Basic Books, 1983.
7. Giesbers JHGI. Het college van bestuur en het universitair onderwijsbeleid. In: Frissen P, Hoewijk PMTh, Hout JFMJ van, redactie. *De universiteit: een adequate onderwijsorganisatie?* Utrecht: Het Spectrum (Aula), 1986:172-86.

#### DE AUTEUR

*Prof. dr. A.J.M. Plasschaert is verbonden aan de Vakgroep Cariologie & Endodontologie, Faculteit der Medische Wetenschappen van de Katholieke Universiteit Nijmegen.*

#### Correspondentieadres:

*Prof. dr. A.J.M. Plasschaert, Vakgroep Cariologie & Endodontologie, Faculteit der Medische Wetenschappen, Katholieke Universiteit Nijmegen, Postbus 9101, 6500 HB Nijmegen.*