

# Het a.i.o.-stelsel drie jaar na implementatie

door

drs. N. Groenendijk en drs. B. Witziers

---

## PERSONALIA

Beide auteurs zijn werkzaam aan de Universiteit Twente.

Drs. N. Groenendijk is assistent in opleiding bij de Vakgroep Economie van de Faculteit Bestuurskunde, drs. B. Witziers is assistent in opleiding bij de Vakgroep onderwijsorganisatie en -management bij de Faculteit Toegepaste Onderwijskunde.

## SAMENVATTING

Dit artikel is een korte weergave van een tweede onderzoek onder assistenten-in-opleiding. Resultaten van het eerste onderzoek werden eerder in dit tijdschrift gepubliceerd (GROENENDIJK & WITZIERS, 1988). Ook dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Overleg Assistenten-in-opleiding. In dit artikel staat met name de opleiding en begeleiding van assistenten centraal. Ten aanzien hiervan kan gesteld worden dat de opleiding en begeleiding van assistenten in het licht van de doelstellingen van het stelsel als teleurstellend gekenmerkt kunnen worden.

## Inleiding

Dit artikel doet verslag van een tweede onderzoek gehouden onder assistenten-in-opleiding. Alvorens daarop in te gaan willen we in het kort de achtergronden van het a.i.o.-stelsel schetsen.

Het a.i.o.-stelsel ligt in het verlengde van de herstructurering van het universitaire onderwijs (VAN VUGHT en VAN WIERINGEN, 1987, p. 5 e.v.). Het a.i.o.-schap vormt naast de propedeuse-fase (1 jaar) en de doctoraalfase (3 jaar) de derde fase van het universitaire onderwijs. De tot vier jaar beperkte nominale studieduur in de eerste fase betekent een verlies m.b.t. de vorming tot zelfstandige wetenschapsbeoefening. Dit laatste komt dan ook terug in de taakstelling van de assistent. In de Rechtspositieregeling van de assistent komt dit naar voren in de volgende zinsnede: „assistenten-in-opleiding worden tijdelijk bij de universiteit aangesteld teneinde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper.” Opleiding tot onderzoeker is dus een van de beleidsdoelen van de introductie van het assistentschap.

Naast dit opleidingsdoel ligt ook nog een andere belangrijke doelstelling ten grondslag aan de introductie van het stelsel. Deze doelstelling ligt in de verhoging van de kwantiteit en kwaliteit van het aantal wetenschappelijke producten in de vorm van artikelen en proefschriften. Hierbij spelen twee zaken een rol. Ten eerste worden tijd, planning, wederzijdse rechten en plichten

van promotor en assistent ten aanzien van onderzoek, opleiding en begeleiding in de Rechtspositieregeling van de assistent geformaliseerd. Hiermee probeert men de problemen die „oude stijl“ promovendi ondervonden (te denken valt aan teveel tijd kwijt aan onderwistaken, slechte begeleiding e.d. (cf. BUIS, 1983; VAN HOUT, 1985, RITZEN, 1979)) en de gevolgen hiervan (veel „drop out“, vertraging) te beslechten. Dielissen en Timmer (1989) zien hierin tevens een poging om de promotiecultuur van de bèta-wetenschappen over te dragen op de alpha- en gammafaculteiten.

Ten tweede biedt de positie van werknemer die de assistent geniet gelegenheid tot selectie, waardoor in principe slechts de beste studenten in een vakgebied in aanmerking komen voor de functie van assistent. Nevendoelstellingen van het stelsel als competitie en mobiliteit spelen hier ook een rol (HOOP, deel 1, Kernrapport, 1987). Het is met name dit aspect dat in opdracht van het ministerie van onderwijs en wetenschappen onderzocht is (SRB, 1987).

De vergroting van de kwantiteit wordt min of meer gewaarborgd door de explosieve groei van het aantal promovendi/assistenten. Zo zullen er volgens de plannen in 1991 5100 assistenten werkzaam zijn. In 1985 voor de introductie van het stelsel waren er slechts 820 promovendi in dienst van de universiteiten.

## Vraagstellingen

In overleg met de opdrachtgever - het Landelijk Overleg Assistenten-opleiding (LAIO) - is in het onderzoek gekozen voor een drietal vraagstellingen. Twee daarvan zullen we hier centraal stellen. De derde vraagstelling heeft betrekking op de knelpunten die assistenten ervaren bij hun taak. De resultaten hiervan zijn vrijwel gelijk aan de resultaten van het eerste onderzoek (WITZIERS & GROENENDIJK, 1988), zodat we in feite hiernaar kunnen verwijzen.

De eerste vraagstelling kent een beleidsevaluatieve achtergrond en kent als uitgangspunt de Rechtspositieregeling van de assistent. Deze Rechtspositieregeling bevat regelgeving. Regelgeving is voor de overheid één van de middelen om beleid te effectueren. In beschouwingen over de uitvoering van overheidsbeleid wordt gesteld (MAARSE, 1980) dat zich bij die uitvoering doelverschuiving voor kan doen. Ook voor onderwijsorganisaties geldt dat gevaar. Bij de implementatie van beleid door onderwijsorganisaties kan er sprake zijn van processen als „aanpassing“ (FULLAN, 1982) en „doelverschuiving“ (LAGERWEIJ, 1987), mede gezien het professionele en autonome karakter van deze organisaties (MINTZBERG, 1979).

Doelaanpassing en -verschuiving verwijzen naar de discrepantie tussen beoogd en feitelijk beleid. Deze mogelijke discrepantie vormt de kern van de eerste vraagstelling:

*Is er een discrepantie tussen de beoogde regelingen en voorwaarden, zoals neergelegd in de Rechtspositieregeling en de daarbij behorende toelichting*

*en de feitelijke vertaling hiervan in de universitaire praktijk? Zo ja, wat is de aard van deze discrepantie.*

De Rechtspositie richt zich op vele aspecten van het assistentschap. In dit artikel beperken we ons tot die aspecten die te maken hebben met de opleiding en begeleiding, twee essentiële elementen van de Rechtspositieregeling.

Het belang van opleiding en begeleiding komt ondermeer tot uitdrukking in de toelichting op de Rechtspositieregeling, waarin staat dat het a.i.o.-stelsel „staat of valt met een goede opleiding en begeleiding” (Nota van Toelichting, p. 9-10). Daarnaast vormt deze opleiding en begeleiding de legitimering van de korting op het salaris van de assistent.

Om een goede opleiding en begeleiding te garanderen is in de Rechtspositieregeling een aantal maatregelen opgenomen.

Ten eerste dient er bij de aanstelling een opleidings- en begeleidingsplan aanwezig te zijn, dat o.a. aangeeft welke kennis en vaardigheden de assistent dient te verwerven en de omvang, in uren per maand, van de begeleiding. Het gaat hier dus om de eerder genoemde vastlegging van rechten en plichten. Ten tweede wordt de tijdsverdeling van de door de assistent te verrichten werkzaamheden in percentages vastgelegd. Onderzoek dient 75% van de werktijd uit te maken, de overige tijd is maximaal weggelegd voor andere taken zoals het geven van onderwijs. Dit alles om de assistent te beschermen tegen een excessieve onderwijslast die zijn promotie in gevaar kan brengen. Opgemerkt moet worden dat het percentage opleiding waarop de assistent recht heeft volgens sommigen niet, volgens anderen wel is vastgelegd. De laatsten beroepen zich dan op de salarisopbouw van de assistent. Een korting op het salaris van 45% in het eerste jaar van aanstelling „in verband met opleiding en begeleiding” geeft recht op eenzelfde percentage werktijd te besteden aan opleiding. Een gelijke redenering wordt gevolgd voor de latere jaren van de aanstelling, zij het dat het percentage opleiding, analoog aan de geringere korting van het salaris in de latere jaren, minder is. De eersten stellen dat de kortingspercentages willekeurig zijn vastgesteld en derhalve geen indicator vormen voor de hoeveelheid te ontvangen opleiding.

Ten derde spreekt de Rechtspositieregeling zich uit over de aard van het onderwijs, zij het slechts summier.

Het zijn deze punten die wij in het navolgende zullen behandelen. Daarnaast zullen we aandacht besteden aan de begeleidingsintensiteit van assistenten en aan het verloop van het onderzoek van assistenten.

De tweede hier te behandelen vraagstelling vloeit logisch voort uit het feit dat het een vervolgonderzoek betreft. Het eerste door ons uitgevoerde onderzoek had betrekking op het stelsel één jaar na implementatie. Het a.i.o.-stelsel is echter een omvangrijke en complexe innovatie. Wie weet dat op sommige faculteiten het aantal promovendi verzeestigvoudigd is, begrijpt de problemen die dit noodzakelijk voor universiteiten en faculteiten met zich heeft gebracht. Vraag is dan ook of de gegevens die in het eerste rapport naar voren zijn gebracht nog altijd hun geldigheid hebben. Tevens is er naast

het eerste rapport een andere vergelijkingsbron beschikbaar gekomen. In 1988 verscheen het promotieonderzoek van Van Hout (1988) naar de voorloper van de huidige assistent, de wetenschappelijk assistent. Een aantal door Van Hout ontwikkelde vragen hebben wij meegenomen in ons eigen onderzoek, zodat op een aantal aspecten een vergelijking mogelijk is tussen de „oude” en „nieuwe” assistent. In vraagvorm:

*Zijn er ten opzichte van gegevens uit eerdere onderzoeken aanwijzingen dat er verandering binnen het promotiestelsel plaatsgevonden heeft?*

Beide onderzoeksvragen zullen in samenhang met elkaar besproken worden.

### **Methode van onderzoek**

Het door ons verrichte onderzoek is verricht met behulp van een vragenlijst die betrekking heeft op een groot aantal aspecten zoals genoemd in de Rechtspositieregeling en de daarbij behorende Toelichting. Daarnaast zijn er een aantal door Van Hout (o.c.) ontwikkelde vragen meegenomen. Verder is gebruik gemaakt van aanvullende informatie, zoals correspondentie van assistenten-in-opleiding met de verschillende colleges van bestuur en op universiteiten intern uitgevoerde onderzoeken door assistenten zelf of door diensten personeel en organisatie.

### **Steekproeftrekking en respons**

Gezien de huidige aantallen assistenten werkzaam op de universiteit was het niet mogelijk alle assistenten met een vragenlijst te bereiken. Logisch gesproken was een steekproeftrekking het alternatief. Problematisch daarbij was echter dat het ons ontbrak aan gegevens over het totaal aantal werkzame assistenten. De hoop dat we een representatieve steekproef naar universiteit konden verkrijgen hebben we dan ook snel laten varen.

Wat wel mogelijk bleek was de steekproef zodanig op te zetten dat er sprake was van een evenwichtig verdeelde steekproef naar sexe en wetenschapsgebied (alpha, bèta, gamma).

In totaal hebben 580 assistenten de vragenlijst ingevuld. Alle universiteiten behalve de Technische Universiteit Eindhoven, zijn in de steekproef vertegenwoordigd. De respons per universiteit varieert van 21 vragenlijsten (RU Groningen) tot 89 (LU Wageningen).

De verdeling over assistenten korter en langer dan een jaar in dienst is vrijwel gelijk. Uitgevoerde  $X_2$ -toetsen laten zien dat de steekproef representatief is op de variabelen sexe en wetenschapsgebied. Als basis voor deze toetsen is gebruik gemaakt van later beschikbaar gekomen gegevens van de V.S.N.U.

### **Kenmerken van de respondenten**

Om enig inzicht te geven in de onderzoekspopulatie, zullen we hier enkele achtergrondkenmerken van de respondenten weergeven. De gemiddelde

leeftijd van de respondenten bedroeg 27 jaar. De onderzoekspopulatie bestaat voor tweederde uit mannen en voor eenderde uit vrouwen. De helft van de respondenten heeft een oude stijl-opleiding. Het aandeel van deze „oude-stijlers“ is in vergelijking met het eerste rapport teruggelopen. Als belangrijkste motivatie voor deze keuze voor een assistentschap noemt men de aantrekkingskracht van de onderzoekstaak. In tegenstelling tot de intentie van de Rechtspositieregeling, heeft bijna 20% van de respondenten onderzoekservaring opgedaan voor de aanstelling als assistent.

## Onderzoeksresultaten

Achtereenvolgens zal worden ingegaan op kenmerken van de opleidings- en begeleidingsplannen, kenmerken van de opleiding, de werkzaamhedenverdeling, kenmerken van de begeleiding en het verloop van de promotie.

De resultaten m.b.t. de *aanwezigheid van het plan* geven aan dat 14,5% van de respondenten niet over een opleidings- en begeleidingsplan beschikt. In vergelijking met het eerste onderzoek betekent dit dat relatief meer assistenten over een dergelijk plan beschikken. De redenen voor het ontbreken van een dergelijk plan zijn divers. In 18% van de gevallen geeft men aan nog te kort in dienst te zijn en nog bezig te zijn met het opstellen van een dergelijk plan. Van degenen die geen plan hebben weet 44% niet waarom er nog geen plan is. Verder is er een groep van 30% waarbij of van de kant van de universiteit of van de kant van de assistent geen behoefte is aan een dergelijk formeel opleidings- en begeleidingsplan. In 1987 gaf 17% van de respondenten aan niet over een dergelijk plan te beschikken. Er is dus sprake van een lichte verbetering.

*De elementen* waaruit een dergelijk plan bestaat worden weergegeven in tabel 1. Tussen haakjes wordt het percentage „nee“ weergegeven uit het eerste rapport.

Tabel 1: elementen opleidingsplan (van 421 tot 445 variërende N)

	ja%	min of meer%	nee%	('87)
werkzaamheden	42	38	20	(43)
te volgen onderwijs	33	37	30	(36)
toetsing onderwijs	18	16	66	(78)
te geven onderwijs	40	32	28	(53)
begeleiding	52	39	9	(37)
mentor	70	7	23	(61)
tussentijdse beoordeling	39	21	39	(49)
getuigschrift	17	10	72	(84)

De gegevens laten zien dat de toetsing van het onderwijs en het getuigschrift zaken zijn die het minst vastgelegd worden in de plannen. Dat laatste

is niet verwonderlijk omdat het getuigschrift met name pas relevant wordt bij een voortijdige beëindiging van het arbeidscontract. Bij het opstellen van het plan zal daar niet direct van uitgegaan worden. Als alles volgens plan verloopt, dan wordt de promotie zelf als het getuigschrift bij uitstek gezien. Het is echter wel de vraag of degenen die vroegtijdig de functie van assistent neerleggen, om welke reden dan ook, inderdaad een getuigschrift ontvangen.

Wat de cijfers ook laten zien is de verbetering die opgetreden is in het vastleggen van wederzijdse rechten en plichten. Werden bij het eerste onderzoek in 37% van de gevallen geen afspraken gemaakt over het essentiële punt van begeleiding, nu is dat percentage teruggelopen tot 9%. Ook worden er meer afspraken gemaakt over het te geven onderwijs, de verdeling van werkzaamheden en het mentoraat. Daarbij lijken de plannen ook aan sturend vermogen gewonnen te hebben. Zo geeft 91% van de respondenten aan dat de gemaakte afspraken over de begeleiding inderdaad ook nagekomen worden. In veel gevallen blijven afspraken erg globaal. Dit komt èn in bovenstaande tabel 1 naar voren èn in de wijze waarop assistenten de opleidings- en begeleidingsplannen typeren. Ruim driekwart van de respondenten (81%) geeft aan dat het opleidingsplan ofwel zeer globaal (36.1%) of vrij globaal (44.9%) is opgesteld. Ten opzichte van het eerste rapport is hier zelfs sprake van een lichte verslechtering. In het vorige rapport typeerde 77% de plannen als (zeer) globaal.

De belangrijkste gegevens betreffende *de aard van de opleiding* staan in tabel 2.

Tabel 2: aard van de opleiding (N = 305, % > 100 vanwege meerdere mogelijkheden).

	ja%
eerste fase onderwijs	19.7
cursussen (PAO, seminars)	51.8
speciaal aio-onderwijs	29.2
individueel 2e fase onderwijs met begeleiding	29
idem zonder begeleiding	26
stages	14

De belangrijkste opleidingsvorm is nog immer een bont geschakeerd geheel aan seminars, workshops en PAO-cursussen. Van de respondenten geeft ruim de helft (51.8%) aan deze vormen van onderwijs te volgen. Een opvallend gegeven is tevens dat in vergelijking met het eerste onderzoek de betekenis van eerste fase onderwijs en individueel onderwijs met of zonder begeleiding is afgenomen.

Van de respondenten geeft bijna eenderde aan speciaal voor assistenten opgezet onderwijs te ontvangen; hetzij gericht op algemene vaardigheden hetzij op specifieke vakinhoudelijke kennis. Een kwart van de respondenten (22.4%) geeft aan dat hun opleiding in een (inter)universitair netwerk georganiseerd is. Tevens geeft 28.7% van de respondenten aan dat hun opleiding een internationaal aspect kent. In dit verband worden door respondenten met name genoemd het volgen van zomercursussen en workshops in het buitenland, het les krijgen van buitenlandse docenten en, tenslotte, het verrichten van het onderzoek in het buitenland of het lopen van een stage in het buitenland.

De belangrijkste gegevens omtrent *de afgesproken (zoals vastgelegd in de opleidingsplannen) en de feitelijke werkzaamhedenverdeling*, staan vermeld in tabel 3.

Tabel 3: werkzaamheden als percentage van de totale werktijd (N = 292).

	afgesproken%	feitelijk%
onderzoek	73.5	75.1
opleiding	15.0	12.0
onderwijs geven	10.1	11.4
bestuur/beheer	0.4	1.6

De gegevens laten zien dat de assistent driekwart van zijn tijd besteedt aan het promotieonderzoek en 12% van zijn tijd aan opleiding. Ten opzichte van het vorige rapport betekent dit dat de hoeveelheid opleiding afneemt. In het vorige rapport bedroeg het percentage tijd besteed aan opleiding nog circa 21%. Vergeleken met het vorige rapport is daarbij de onderwijslast toegenomen en besteedt men meer tijd aan het doen van onderzoek. In het vorige rapport bedroegen deze percentages respectievelijk 5% en 68%.

Concluderend kunnen we stellen dat, conform de verwachting die we in het eerste rapport uitgesproken hebben, in de latere jaren van de aanstelling de tijd besteed aan opleiding afneemt, de onderwijslast toeneemt en men meer tijd besteedt aan het onderzoek. Geheel conform de Rechtspositieregeling is, evenals in het eerste rapport, het gegeven dat assistenten nauwelijks tijd spenderen aan bestuurs- en beheerstaken. Ruimschoots binnen de perken blijft, zoals in de bedoeling ligt van de Rechtspositieregeling, ook de onderwijslast; er kan niet gesproken worden van een excessieve onderwijslast.

In de vragenlijst hebben we ook een aantal vragen opgenomen over de *kwali-teit van de opleiding en de aard en de kwaliteit van de begeleiding*. Uit de gegevens over de tevredenheid met de opleiding blijkt dat meer dan de helft van de assistenten (52.9%) ontevreden is over de aangeboden opleiding.

Verreweg de voornaamste reden (82.9% kruist deze mogelijkheid aan) die deze groep opgeeft voor de onvrede ligt in het feit, dat de aangeboden opleiding als niet adequaat gezien wordt. Dat betekent dat deze groep ofwel het niveau van de opleiding als te laag beoordeelt ofwel twijfelt aan de relevantie. Gegeven de aard van de opleiding (een bont geheel van seminars, cursussen, congressen e.d.) is dit niet verwonderlijk.

Gegevens over de begeleidingscontacten vindt men in tabel 4. Deze tabel geeft *de intensiteit van de contacten van de assistent met zijn promotor* weer. De cijfers worden vergeleken gegevens uit het promotie-onderzoek van Van Hout (o.c.).

*Tabel 4: frequentie begeleidingscontact met promotor in percentages van de totale populatie (N = 268).*

	1989 (%)	Van Hout (%)
eens in de twee weken	18.5	23
eens per maand	30.9	27
eens in de twee maanden	23.9	25
minder	26.9	25

De vergelijking tussen de huidige situatie en de situatie waarin de voorganger van de huidige assistent zich bevond laat zien, dat de intensiteit in de contacten tussen promovendus en promotor met de introductie van het stelsel nauwelijks veranderd is. De contactstructuur is in beide gevallen min of meer gelijk, al zou men van een lichte verslechtering kunnen spreken gezien de daling van het aantal promovendi dat werkelijk intensief (eens in de twee weken) contact heeft met zijn promotor.

Overigens passen hier ook relativerende opmerkingen. Begeleiding vindt ook plaats op andere wijzen, bijvoorbeeld door leden van de vaste staf. Waarschijnlijk gaat hiervan een compenserende werking uit, evenals van de contacten die bestaan met mede-assistenten.

Waarschijnlijk zijn dit de redenen dat slechts 17.4% van de respondenten het eens is met de stelling dat zij zich in hun vakgroep aan hun lot overgelaten voelen. Tenslotte, niet meer dan 19.1% van de respondenten geeft aan ontevreden te zijn over de begeleiding.

Een nieuw element in dit onderzoek is de vraag naar de wijze waarop het onderzoek van de assistent verloopt. Een belangrijke doelstelling van het stelsel is immers te garanderen dat de promotie inderdaad binnen vier jaar afgerond is. Duidelijk is dat het nu nog te vroeg is om daarover definitieve uitspraken te doen. Om daar toch enig inzicht in te krijgen hebben we assistenten gevraagd een tweetal uitspraken te doen over het verloop van hun onderzoek. Centraal staan daarbij de vraag in hoeverre het onderzoek al dan niet



volgens planning verloopt en de vraag hoe groot men de kans inschat dat het manuscript binnen vier jaar gereed is.

De belangrijkste resultaten staan vermeld in tabel 5.

*Tabel 5:* verloop onderzoek in percentage van de totale populatie (N = 269).

	respondenten (%)
ja, precies volgens planning	5.3
ja, in grote lijnen	48.1
nee, maar wijkt niet dramatisch af	34.5
nee, planning wordt niet gehaald	12.1

Uit deze tabel blijkt dat in slechts de helft van de gevallen het onderzoek volgens planning verloopt. Echt problematisch is natuurlijk de laatste groep; 12.1% geeft aan dat de planning niet gehaald wordt. Een vergelijkbare vraag betrof hoe groot men de kans inschat, dat het proefschrift op tijd (dus voor het aflopen van het vierjarig contract) gereed is. De gegevens betreffende de tweede vraag staan vermeld in tabel 6.

*Tabel 6:* geschatte kans op gereedkomen proefschrift binnen aanstellingsduur, in percentage van de totale populatie (N = 269).

kans (%)	respondenten (%)
100% - 80%	39.3
60% - 80%	27.0
40% - 60%	16.4
20% - 40%	7.0
0% - 20%	10.2

Ook hier tonen de gegevens een weinig florissant beeld. Slechts 39.3% van de respondenten schat de kans tussen de 80 en 100 percent dat het proefschrift binnen de vier jaar voltooid is. De resterende 61% schat de kans lager dan 80% dat dit gehaald wordt.

Welke redenen zijn hiervoor aan te geven? Als voornaamste redenen waarom de planning niet gehaald wordt cq. het proefschrift niet op tijd af zal zijn noemen de respondenten zelf het feit dat het onderzoek gecompliceerder is dan voorzien (66.7%), de slechte begeleiding (34.1%) en externe omstandigheden (35%). Bij dit laatste moet bijvoorbeeld gedacht worden aan zaken als onwillige respondenten en falende computers.

## Conclusies

We willen hier ten aanzien van de opleiding en begeleiding van de assistent een viertal conclusies trekken.

Ten eerste kunnen we stellen dat er in de opleidings- en begeleidingsplannen meer vastgelegd wordt tussen assistent en promotor en dat de gemaakte afspraken door beide partijen als meer bindend ervaren worden. Echter, de plannen zijn nog altijd (zeer) globaal van karakter. Hier moet vooral de veelal globale of ontbrekende afspraken omtrent de begeleiding (in ca. 50% van de gevallen) in ogenschouw genomen worden. Deze factor speelt volgens Van Hout (o.c.) een belangrijke rol bij de intensiteit van de begeleiding.

De tweede conclusie heeft betrekking op de intensiteit van de begeleiding. De intensiteit van de begeleidingscontacten is met de introductie van het stelsel nauwelijks toegenomen. Dit valt te betreuren, met name omdat gezien het feit dat de huidige onderzoekers jonger en minder ervaren zijn dan hun voorgangers, een intensivering van de begeleiding verwacht mag worden. Hierbij speelt ook het gegeven dat uit het onderzoek van Van Hout blijkt dat de frequentie van de contacten nog weinig zegt over het leeraspect van de begeleiding. Uit zijn onderzoek blijkt, dat, hoewel driekwart van de door hem ondervraagden aangeeft minstens eenmaal in de drie maanden contact te hebben met zijn promotor, slechts 37% van deze groep aangeeft ook intensief over onderzoeksangelegenheden te discussiëren. De indruk bestaat dat dit voor de huidige generatie assistenten ook geldt. Waarschijnlijk betekent dit dat de relatie meester-gezel slechts in een beperkt aantal gevallen tot ontplooiing komt.

De derde conclusie heeft betrekking op de opleiding. De opleiding van assistenten valt nog altijd als structuurloos te karakteriseren. De door ons in het eerste onderzoek uitgesproken twijfels over de adequaatheid en relevantie van de opleiding lijken, mede in het licht gezien van de waardering van assistenten voor hun opleiding, nog steeds geldig te zijn, ondanks het feit dat het onderwijs van een kwart van de respondenten georganiseerd is in (inter)universitaire netwerken.

De vierde conclusie heeft betrekking op het verloop van het onderzoek. Voor veel assistenten vormt het verloop van hun promotie een knelpunt. Veel respondenten geven aan dat zij vertraging opgelopen hebben en schatten de kans dat zij hun manuscript op tijd afhebben als gering.

Dit kan twee dingen betekenen. Of dat men er niet in slaagt die assistenten te werven die voldoende capaciteiten hebben om binnen vier jaar te promoveren, of dat de randvoorwaarden voor het op tijd promoveren ontbreken. Over het eerste punt kunnen wij geen uitspraak doen, over het tweede wel. In veel gevallen blijkt dat aan de randvoorwaarden om binnen vier jaar te promoveren, met name een intensieve begeleiding en een bij de aanstelling aanwezig goed en doordacht onderzoeksplan, niet voldaan is.

## Slotopmerkingen

Alvorens tot een paar slotopmerkingen over te gaan willen we eerst nog op enkele beperkingen van dit onderzoek wijzen. De eerste opmerking heeft betrekking op de representativiteit van de steekproef. De steekproef is niet representatief naar universiteit. Bovendien zijn een aantal vragen door een relatief beperkt aantal assistenten ingevuld. Ten tweede wordt niet ingegaan op de verschillen tussen universiteiten en wetenschapsgebieden. Van Hout (1987) maakt duidelijk dat er tussen de verschillende wetenschapsgebieden de nodige verschillen in organisatie van het onderzoek en daarmee de begeleiding kunnen optreden. Ten derde moet gewezen worden op het feit dat het onderzoek voornamelijk gebaseerd is op gegevens verkregen van de meest direct bij het stelsel betrokkenen - de assistenten - en niet op gegevens van de uitvoerders van het stelsel (hoogleraren, faculteitsdirecteuren e.d.). Verwacht mag worden dat de gegevens daardoor in zekere zin „gekleurd“ zijn.

Desondanks menen wij met het onderzoek een aantal essentiële problemen opgespoord te hebben. Drie jaar na implementatie van het stelsel zijn op de terreinen begeleiding en opleiding nog immer grote manco's te signaleren. Dielissen & Timmer (1989) noemen enkele voorwaarden voor het slagen van het stelsel, waaronder een goede supervisie, een goede structurering van het onderzoeksprobleem en een adequate opleiding. Uit ons onderzoek blijkt dat aan deze voorwaarden in veel gevallen niet wordt voldaan. Ten aanzien van de begeleiding (inclusief de structurering van het onderzoek) lijken deze problemen structureel. Met name komt dit ons inziens door de universitaire cultuur; de assistent wordt in deze cultuur „gelijkgesteld“ aan de „oude“ wetenschappelijke assistent. De introductie van het stelsel lijkt niet bijgedragen te hebben aan een gedragsverandering bij de verantwoordelijke uitvoerders van het stelsel. Wat betreft de opleiding willen wij onze definitieve conclusie nog niet trekken gezien het premature stadium waarin vele (inter)universitaire netwerken zich nog bevinden. Wel kunnen we stellen dat de eerste generatie assistenten niet of nauwelijks een relevante en adequate opleiding genoten heeft.

## Referenties

- BEENAKKER, J. J. M., De rol van ZWO gezien vanuit de universiteit, in: *U&H* 33-3, 3 (december 1986), blz. 118-120.
- BEKKUM, H. VAN, De onderzoekersopleiding in de beta-wetenschappen, in: *Universiteit en Hogeschool* 30-4, 4 (februari 1984), blz. 178-183.
- BUIS, P., *Het schrijven van een proefschrift - hoe gaat dat in de praktijk? - wat leert men ervan? - wat levert het op?*, Verslag van een onderzoek gebaseerd op een enquête onder 215 gepromoveerden, Academische Raad, 's-Gravenhage, 1983.
- DIELISSEN, G.-B., TIMMER, J., AIO-zijn is afzien, in: *Intermedialair*, 14 juli 1989.
- FULLAN, M., *The meaning of educational change*, New York, 1982.

- GROENENDIJK, N., WITZIERS, B., *Een jaar aio-stelsel, de Rechtspositieregeling in de praktijk: een onderzoek in opdracht van het Landelijk Overleg assistenten-in-opleiding*, Enschede, 1987.
- GROENENDIJK, N., WITZIERS, B., *Het aio-stelsel drie jaar na implementatie: een onderzoek in opdracht van het Landelijk Overleg assistenten-in-opleiding*, Enschede, 1989.
- GROENENDIJK, N., WITZIERS, B., Eén jaar assistenten-in-opleiding: praktijk en taakbeleving, in: *U&H* 34-4 (april 1988), blz. 141-153.
- GROOT, A. D. DE, *Begrip van evalueren*, Den Haag/Amsterdam, 1987.
- Hoger Onderwijs Ontwikkelingsplan, deel 1*, (Kernrapport) 1987, pg. 77 e.v.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, *Doorstromers en assistenten-in-opleiding; verslag van een landelijk onderzoek naar doorstromers en een aanzet tot discussie over inrichting van het AiO-stelsel*, Instituut voor Onderzoek van het Wetenschappelijk Onderwijs, Nijmegen, 1984.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, Doorstromers en AiO's: aandachtspunten voor de invoering van het AiO-stelsel, *Universiteit en Hogeschool*, 31, no. 5, 1985, blz. 225-233.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, *Onderzoekers in opleiding*, Instituut voor Onderzoek van Wetenschappelijk Onderwijs, Nijmegen, 1988.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, De diversiteit in de cognitieve en sociale organisatie van wetenschapsgebieden en universitair onderwijs. In: HOUT, J. F. M. J. VAN, FRISSEN, P., en HOEWIJK, P. M. Th. VAN, *De universiteit, een adequate onderwijsorganisatie*, Aula, Utrecht, 1987.
- LAGERWEIJ, N. A. J., Theorie van de onderwijsvernieuwing. In: J. A. VAN KEMENADE, N. A. J. LAGERWEIJ, J. M. G. L. LEUNE en J. M. M. RITZEN (red.), *Onderwijs, bestel en beleid, deel III, Ontwikkelingen*, Groningen, Wolters-Noordhoff, 1987.
- MAARSE, J. A. M., De uitvoering van beleid, in: A. HOOGERWERF (red.), *Overheidsbeleid*, Alphen a/d Rijn, 1980.
- MINTZBERG, *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs, New Jersey, 1979.
- Nota Beiaard*, Tweede Kamer, Kamerstuk 18320 nrs. 2-3, vergaderjaar 1983-1984.
- PINKSTER, H., De onderzoekersopleiding in de alpha-wetenschappen, in: *Universiteit en Hogeschool*, 30-4, (februari 1984) blz. 173-177.
- POSTHUMUS, K., *De universiteit, doelstellingen, functies en structuren*, 's-Gravenhage, 1968.
- Rechtspositieregeling assistenten-in-opleiding, *Staatsblad*, 1986, nr. 430.
- Stichting Research voor Beleid, *Werving en selectie van AIO's*, Rapport in opdracht van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, Leiden, 1987.
- VLJUM, L., Uitleiding, in: *Universiteit en Hogeschool*, 30-4 (februari 1984), blz. 188-190.
- VUGHT, F. A. VAN, WIERINGEN, A. M. L. VAN, *Evaluatie-Onderzoek Wet Tweefasenstructuur*, SCO/CSHOB, Den Haag, 1987.